

## **BAB II**

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

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Sebelum melakukan penelitian, penulis melakukan kajian pustaka terlebih dahulu. Kajian pustaka ini menjelaskan mengenai pengertian-pengertian yang mendasari dari Job Description, Kompetensi, Pengembangan Karir dan Produktivitas Pegawai, serta mengambil beberapa referensi yang berkaitan dengan judul penelitian. Penelitian tersebut dijadikan tinjauan agar penelitian yang dilakukan tidak sama atau dapat mengembangkan penelitian yang sudah ada sebelumnya.

##### **2.1.1 Deskripsi Pekerjaan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Deskripsi Pekerjaan**

Pengertian *Job Description* atau deskripsi pekerjaan adalah suatu jabatan yang merupakan aktivitas yang menentukan apa pekerjaan yang harus dilakukan dan siapa yang harus melakukan tugas tersebut, atau suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya, selain itu Job Description atau deskripsi pekerjaan merupakan peranan penting untuk paparan pekerjaan pada suatu sistematis tentang wewenang dan sebuah tanggung jawab dalam suatu kedudukan tertentu, kaitan antara jabatan khusus dan jabatan lainnya dalam suatu lingkup pekerjaan serta pengaruh dari luar terhadap organisasi untuk mencapai tujuan kerja, deskripsi pekerjaan biasanya catatan tentang tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan yang harus dilakukan pegawai agar bisa menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisi yang sudah ditentukan atau pedoman dalam bentuk

dokumen yang berguna bagi pegawai atau pegawai untuk menjalankan tugas sesuai dengan jabatan yang didapat maupun bagi atasan dalam pembagian jabatan ataupun setiap posisi pegawai, biasanya dengan menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya. Namun, seringkali pemahaman tentang uraian pekerjaan seperti ini yang diharapkan dari posisi tersebut tidak diperhatikan oleh jaringan manapun baik jabatan dalam pemerintah ataupun swasta sehingga seringkali banyak melihat pekerjaan yang tidak terorganisasi dengan baik, pekerjaan rutin yang sering diabaikan dan banyak pegawai yang kurang akan tanggung jawab atas pekerjaan karena tidak mengerti apa fungsi dari deskripsi tugas yang harus dilakukan dengan tanggung jawab tersebut.

Menurut Hasibuan (2014). “Job description adalah gambaran tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi”.

Apabila deskripsi kerja kurang jelas akan mengakibatkan seorang pegawai kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik.

Menurut Indra (2013), Job Description atau deskripsi pekerjaan merupakan dokumen yang menyediakan informasi mengenai kewajiban, tugas dan tanggung jawab pekerjaan/jabatan.

Menurut Guzik (2017) mendefinisikan deskripsi pekerjaan dalam penelitiannya mengatakan bahwa

“Gelar jabatan berpengaruh terhadap isi dari job description. Gelar jabatan yang diberikan pada pekerja akan menghasilkan isi job description yang berbeda, walaupun masih dalam lingkup jabatan yang sama.”

Menurut Dessler (2013) mengungkapkan bahwa sebuah dokumen job description harus memuat berbagai informasi tentang hubungan, tanggung jawab, wewenang, serta batasan dalam sebuah pekerjaan.

Menurut Darlington (2013) mengungkapkan bahwa langkah awal untuk merancang job description adalah menganalisis setiap jabatan pada setiap level, karena isi dari job description mencakup uraian lengkap dari suatu pekerjaan, mulai dari ringkasan pekerjaan, tanggung jawab, wewenang hingga spesifikasi pekerjaan ada didalam sebuah job description. Sehingga deskripsi pekerjaan akan mencakup semua uraian lengkap dari setiap jabatannya, karena bisa digunakan sebagai acuan dalam manajemen pekerja dalam suatu jabatan tertentu.

Menurut Yoder (2015) berpendapat bahwa

*“Job description is a systematic summaries of information gained from notes taken and record in the job analysis process”*. “Deskripsi pekerjaan adalah ringkasan sistematis informasi yang diperoleh dari catatan yang diambil dan dicatat dalam proses analisis pekerjaan”. Uraian tugas tentang semua yang dikerjakan oleh pemegang jabatan dalam menjalankan tugas-tugas jabatan.

Menurut Priansa (2014) berpendapat bahwa deskripsi pekerjaan mendefinisikan apa yang diperlukan pimpinan untuk melaksanakan kegiatan, tugas, atau pekerjaannya.

Deskripsi pekerjaan adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan dan dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, dan kualifikasi orang yang akan menduduki jabatan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan sebagai :

Dari beberapa menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa *job description* atau deskripsi pekerjaan merupakan bagian dari analisis jabatan yang diuraikan dalam bentuk deskripsi pekerjaan (*job description*) yang berisi tentang uraian nama pekerjaan, jabatan, tugas dan fungsi dasar, wewenang, tugas-tugas, ruang lingkup kegiatan, dan tanggung jawab.

**Table 2.1**  
**Definisi Deskripsi Pekerjaan**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Deskripsi Pekerjaan
1.	2017	Sedarmayanti	Deskripsi pekerjaan adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan dan dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, dan kualifikasi orang yang akan menduduki jabatan tersebut.
2.	2015	Yoder	Deskripsi pekerjaan adalah ringkasan sistematis informasi yang diperoleh dari catatan yang diambil dan dicatat dalam proses analisis pekerjaan.
3.	2014	Priansa	deskripsi pekerjaan mendefinisikan apa yang diperlukan pimpinan untuk melaksanakan kegiatan, tugas, atau pekerjaannya
4.	2014	Hasibuan	Job description adalah gambaran tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.
5.	2013	Darlington	Job Description atau deskripsi pekerjaan adalah langkah awal untuk merancang job description adalah menganalisis setiap jabatan pada setiap level, karena isi dari job description mencakup uraian lengkap dari suatu pekerjaan, mulai dari ringkasan pekerjaan,

			tanggung jawab, wewenang hingga spesifikasi pekerjaan ada didalam sebuah job description
--	--	--	--

*Sumber : Hasil olah penulis 2022*

Berdasarkan Tabel 2.1 beberapa pendapat diatas, maka pendapat menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa Deskripsi pekerjaan adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan dan dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, dan kualifikasi orang yang akan menduduki jabatan tersebut.

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Deskripsi Pekerjaan**

Faktor-faktor Job description atau deskripsi pekerjaan menurut Miwaukeee dan Sidney. Untuk melihat apakah deskripsi pekerjaan sudah sesuai dengan harapan pegawai, maka terdapat lima faktor antara lain sebagai berikut :

1. Sasaran Organisasi, tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi, baik sasaran jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Apa yang dilakukan pegawai untuk mencapai sasaran itu dalam pekerjaan mereka sasaran yang menjadi tujuan organisasi dicapai melalui aktivitas pegawai dalam bentuk pelaksanaan kerja untuk mewujudkan sasaran-sasaran tersebut.
3. Tingkat dan Orientasi apa yang dilakukan para pegawai. Pegawai dalam organisasi perlu memiliki organisasi dalam bekerja, dalam bentuk pemahaman-pemahaman maksud dari pekerjaan yang dilakukan masing-masing pegawai.

4. Standar Kinerja Organisasi umumnya memiliki standar kerja yang menjadi titik tolak pegawai untuk melakukan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang termuat dalam standar yang ada.
5. Isi pelatihan-pelatihan dapat memengaruhi pelaksanaan kerja yang diadakan untuk memberikan bekal pengetahuan dan kemampuan bekerja dalam mencapai kinerja.

Berdasarkan penjelasan faktor-faktor tersebut, bahwa semua unsur-unsur diatas yaitu unsur yang diperlukan untuk menyusun suatu deskripsi pekerjaan yang baik dalam organisasi, terutama dalam organisasi yang cukup besar dan memiliki tenaga kerja yang banyak.

### **2.1.1.3 Unsur-Unsur Deskripsi Pekerjaan**

Menurut Ardana *et.al* (2012), ada beberapa unsur yang dimuat dalam *job description* atau deskripsi pekerjaan, antara lain sebagai berikut :

1. Nama jabatan atau pekerjaan, digunakan untuk memberikan ciri dan gambaran jelas pekerjaan
2. Kode jabatan, digunakan untuk membedakan dengan jabatan lainnya.
3. Unit kerja, dimana unit pekerjaan tersebut berada dan unit kerja atasan langsung secara berjenjang.
4. Ikhtisar jabatan atau rumusan jabatan, uraian yang menggambarkan ruang lingkup tugas jabatan yang disusun dalam satu kalimat.
5. Hasil kerja, sesuatu yang dicapai karena proses yang dicapai.
6. Bahan kerja, masukan yang diproses menjadi hasil kerja.

7. Perangkat kerja, semua sarana kerja yang digunakan untuk memproses bahan menjadi hasil kerja.
8. Uraian tugas jabatan, memaparkan rincian pekerjaan yang menjadi tugas pokok yang dilakukan pemegang jabatan.
9. Tanggung jawab, segala sesuatu yang dipertanggung jawabkan oleh pemegang jabatan
10. Wewenang, hak dan kekuasaan pemegang jabatan untuk mengambil sikap atau tindakan tertentu.

#### **2.1.1.4 Indikator Deskripsi Pekerjaan**

Indikator dalam Deskripsi Pekerjaan, penulis mengambil teori menurut Sedarmayanti (2017) yang mengatakan job description harus jelas perpespinya dan dapat mudah dipahami. Teori tersebut nantinya akan digunakan pada variabel operasionalisasi dalam penelitian mengenai pengaruh Job Description atau deskripsi pekerjaan terhadap produktivitas pegawai, Adapun indikator-indikator adalah sebagai berikut:

1. Informasi jabatan yaitu harus memberikan nama jabatan, seperti kepala pusat, kepala bagian, subbagian dan lainnya.
2. Rincian tugas dan tanggung jawab, yaitu perincian tugas dan tanggung jawab seharusnya dilakukan secara terpisah agar dapat jelas diketahui, serta hendaknya menunjukkan antar pejabat dengan orang lain didalam maupun diluar organisasi.
3. Prestasi jabatan, kewenangan dan prestasi yang harus dicapai pejabat harus jelas.

4. Perlengkapan kerja, seperti alat, mesin, dan bahan baku yang akan dipergunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut.
5. Bentuk umum pekerjaan, dengan menguraikan pekerjaan dengan mencantumkan fungsi dan wewenang serta aktivitas utama para pejabat.
6. Promosi jabatan, dijelaskan jabatan dari mana si petugas dipromosikan dan ke jabatan si petugas akan dipromosikan.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai *Job Description* atau deskripsi pekerjaan, penulis menggunakan konsep Sedarmayanti (2017) dimana memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena di Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur.

## **2.1.2 Kompetensi**

### **2.1.2.1. Pengertian Kompetensi Pegawai**

Kompetensi Pegawai merupakan seperangkat keterampilan atau kemampuan khusus seorang pegawai yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan secara efektif, kompetensi pegawai dapat memberikan gambaran yang jelas tentang apa yang diharapkan dari pegawai dalam kaitannya dengan kinerja ditempat bekerja, mulai dari mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai pribadi yang dimiliki oleh pegawai untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman yang dimiliki dan pembelajaran yang dilakukan, peningkatan kompetensi biasanya dapat diiringi dengan peningkatan produktivitas kerja, jika pegawai memiliki kompetensi atau kemampuan yang tinggi, maka produktivitas juga dapat meningkat ditempat kerja.

Berikut merupakan pengertian kompetensi menurut para ahli, antara lain:



Menurut Marwansyah (2012) mendefinisikan bahwa :

“Kompetensi pegawai merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan”.

Menurut Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi.

Menurut Wibowo (2014) *“Competency is a behavior dimension behind competent performance. Often called behavioral competencies because it is intended to explain how people behave when they perform their roles well”*  
“Kompetensi adalah dimensi perilaku dibelakang kinerja yang kompeten, sering disebut perilaku kompetensi karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika pegawai melakukan peran mereka dengan baik.”

Menurut pendapat Wibowo (2019), mendefinisikan bahwa kompetensi adalah :

“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”.

Menurut Edison *et.al* (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Dengan demikian, menurut dari pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi adalah kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh pegawai yang menjadi karakteristik dasar yang dimiliki oleh individu untuk melihat perilaku yang dimiliki pegawai untuk melakukan perannya dengan baik, yang ditunjukkan dengan kinerja yang baik dalam jabatan atau pekerjaannya yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) yang ada diperusahaannya.

**Table 2.2**  
**Definisi Kompetensi Pegawai**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kompetensi Pegawai
1.	2019	Wibowo	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.
2.	2017	Sedarmayanti	Kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi.
3.	2016	Edison <i>et. al</i>	Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap.
4.	2014	Wibowo	Kompetensi adalah dimensi perilaku dibelakang kinerja yang kompeten, sering disebut perilaku kompetensi karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika pegawai melakukan peran mereka dengan baik
5.	2012	Marwansyah	Kompetensi pegawai merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan

*Sumber : Hasil olah penulis (2022)*

Berdasarkan Tabel 2.2 beberapa pendapat para ahli diatas, maka Kompetensi Pegawai 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.

### **2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Pegawai**

Menurut Wibowo (2016), mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi pegawai, yaitu sebagai berikut:

#### **1. Keyakinan Nilai-Nilai**

Keyakinan dan nilai-nilai dalam faktor kompetensi pegawai itu tercermin dari perilaku diri sendiri yang juga dapat mempengaruhi orang lain, pegawai yang tidak percaya bahwa pegawai tersebut tidak kreatif dan inovatif dalam pekerjaannya, maka pegawai tersebut cenderung tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan pekerjaan tersebut.

#### **2. Keterampilan**

Dalam aspek keterampilan dalam kompetensi memiliki peranan yang penting didalam pegawai, memiliki keterampilan dan kemampuan menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang, kompetensi dapat dilatih dengan dipraktikan sesuai dengan bidangnya.

#### **3. Pengalaman**

Pengalaman juga dapat mempengaruhi faktor kompetensi seseorang, dengan memiliki banyak pengalaman maka besar kemungkinan dapat meningkatkan kompetensi berbeda dengan seseorang yang tidak memiliki pengalaman, dengan adanya pengalaman seseorang tersebut dapat menemukan hal yang baru dalam bidangnya yang bisa dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang tersebut.

#### 4. Karakteristik Kepribadian

Kompetensi seseorang juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian, dengan karakteristik kepribadian yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan ataupun menghambat kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang, misalkan seseorang dengan kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat rajin atau pemalas, pemarah atau penyabar.

#### 5. Motivasi

Motivasi adalah faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, dengan memberikan dorongan yang positif kepada seseorang maka dapat meningkatkan kompetensi dalam suatu bidang, karena motivasi memberikan manfaat yang positif.

#### 6. Isu Emosional

Isu emosional dapat menghambat terbentuknya kompetensi seseorang antara lain keraguan dalam diri seseorang cenderung dapat membatasi motivasi dan inisiatif misal, ketakutan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dan kurangnya percaya diri dapat mengakibatkan pikiran negatif kepada seseorang, isu emosional dapat dicegah dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memilih teman atau rekan kerja yang sesuai sehingga dapat meningkatkan kompetensi.

#### 7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda, tingkat kemampuan berfikir bisa berpengaruh pada

pengambilan keputusan seseorang untuk mengatasi konflik yang terjadi, maka kemampuan intelektual dapat diukur dengan mengelola tingkat berfikirnya untuk meningkatkan kompetensi pada diri seseorang.

#### 8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, didalam suatu perusahaan pasti mempunyai norma-norma yang ditentukan oleh sekelompok orang biasanya adalah pendiri organisasi yang telah lama diyakini sebagai pedoman perilaku sehari-hari, untuk memecahkan masalah dikemudian hari, untuk menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif, maka suatu kelompok tersebut harus memberikan pengaruh positif sehingga dapat meningkatkan kompetensi pada seseorang.

#### **2.1.2.3. Karakteristik Kompetensi**

Menurut Spencer and Spencer (1993) kompetensi terdiri dari lima tipe karakteristik, antara lain sebagai berikut:

##### 1. Motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan)

Motif adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten sehingga seseorang tersebut melakukan tindakan. Spencer (1993) menambahkan bahwa motif adalah “*drive, direct and select behavior toward certain actions or goals and away from others* “, misal seseorang mempunyai motivasi yang konsisten mengembangkan tujuan-tujuannya dan memberikan tantangan untuk dirinya sendiri dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut dan mengahrapkan *feedback*.

2. Faktor Bawaan (karakter dan respon yang konsisten)

Faktor bawaan atau watak yang membuat seseorang berperilaku atau bagaimana cara merespon, seperti percaya diri, kontrol diri, dan daya tahan.

3. Konsep Diri (gambaran diri)

Gambaran diri yaitu sikap dan nilai-nilai seseorang untuk mengetahui nilai yang dimiliki dan untuk menarik orang lain untuk melakukan sesuatu.

4. Pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu)

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar formal ataupun pelatihan-pelatihan yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

5. Keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas)

Memiliki kemampuan pada pekerjaan yang dimilikinya dan mampu mengatasinya secara detail, dan mampu memiliki kemampuan memecahkan masalah dan dapat menyelesaikan masalah dengan cepat dan efisien.

#### **2.1.2.4. Indikator Kompetensi**

Indikator dalam Kompetensi, penulis mengambil teori menurut Wibowo (2017) teori tersebut nantinya akan digunakan pada variabel operasionalisasi dalam penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap produktivitas pegawai, Adapun indikator-indikator adalah sebagai berikut :

1. Keterampilan

Dalam meningkatkan produktivitas pegawai maka salah satu penunjang adalah dengan meningkatkan keterampilan pegawai itu sendiri, karena

keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.

## 2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi atau fakta yang diperoleh melalui pengalaman dan pembelajaran yang diketahui atau disadari oleh seseorang yang diperoleh dari akal dan pikiran yang dikombinasikan dengan pemahaman.

## 3. Peran Sosial

Peran sosial merupakan tuntutan dari masyarakat terhadap individu untuk memberikan sumbangan sosial kepada anggotanya dalam rangka menjaga keutuhan sosial dan meningkatkan dalam masyarakat, dan berfungsi untuk mengatur perilaku seseorang.

## 4. Citra Diri

Pandangan pribadi yang dimiliki tentang diri sendiri, yang menggambarkan karakteristik diri sendiri, dan dapat juga pandangan seseorang dalam berbagai peran.

## 5. Sikap

Sikap adalah respon seseorang untuk menanggapi, menilai dan bertindak terhadap objek sosial dengan hasil yang positif atau negatif.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai Kompetensi, penulis menggunakan konsep Wibowo (2016), dimana memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena di Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur.



## **2.1.3 Pengembangan Karir**

### **2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah suatu proses pegawai untuk merubah status sosial, posisi dan kedudukan didalam perusahaan, pengembangan karir menekankan pada kemampuan kerja pegawai, dengan pengembangan karir juga dapat membantu pegawai untuk merencanakan karir seseorang dimasa depan ditempat mereka bekerja, dengan mengembangkan karirnya seorang pegawai juga dilakukan untuk mempromosikan jabatan ke jenjang yang lebih baik, karena semakin karir seseorang meningkat maka kemampuan dan kompetensi yang dimiliki pun akan semakin meningkat. Biasanya pengembangan karir dalam perusahaan diutamakan untuk pegawai yang sudah lama bekerja dengan tujuan untuk mengembalikan semangat dalam berkerja, yang diberikan untuk meningkatkan kemampuannya menjadi lebih baik. Sebab hampir semua pegawai yang bekerja disuatu perusahaan ingin karirnya terus berkembang dan ingin mengalami peningkatan dan bisa merasakan kemajuan yang lebih baik lagi. Untuk lebih jelasnya adapun definisi pengembangan karir menurut para ahli antara lain :

Menurut Dessler (2010) *“Career development is defined as a series of lifelong activities (such as workshops) that contribute to the exploration, stabilization, success, and achievement of one's career”*. “Pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan seumur hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pencapaian suatu karir”.

Menurut Marwansyah (2012) mengemukakan bahwa: “sarana pengembangan karier meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta

teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik.

Menurut Simamora & Hendry (2013) Pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi.

Menurut Siagian (2015) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana kari

Menurut Kasmir (2016) Pengembangan Karir adalah proses untuk menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku pegawai.

Menurut Kaswan (2017) menyatakan bahwa :

“Pengembangan Karir merupakan proses dimana pegawai memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimasa yang akan datang”.

Menurut Sedarmayanti (2017), Pengembangan Karir diadakan guna merencanakan untuk meningkatkan dari segi pemahaman, kapasitas, dan daya kemampuan pegawai.

Menurut Busro (2018) mendefinisikan pengembangan karir sebagai :

“Pengembangan Karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam

mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan”.

Menurut Manoppo *et.al* (2021) Pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan susunan barisan posisi profesi yang dipegang seseorang dalam riwayat hidup profesinya, pengembangan karir sangat diperlukan disetiap pegawai dalam perjalanan hidupnya agar dapat terus mengembangkan diri secara maksimum, namun untuk mengembangkan karirnya pegawai dituntut untuk terus meningkatkan kemampuannya dalam bekerja seperti terus berprestasi bagi perusahaan, keefektifan dan keefisienan dalam bekerja.

**Table 2.3**  
**Definisi Pengembangan Karir**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Pengembangan Karir
1.	2021	Manoppo <i>et.al</i>	Pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi.
2.	2018	Busro	Pengembangan Karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk

			memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan.
3.	2017	Sedarmayanti	Pengembangan Karir diadakan guna merencanakan untuk meningkatkan dari segi pemahaman, kapasitas, dan daya kemampuan pegawai.
4.	2017	Kaswan	Pengembangan Karir merupakan proses dimana pegawai memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimasa yang akan datang.
5.	2016	Kasmir	Pengembangan Karir adalah proses untuk menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku pegawai.

Sumber : Hasil olah penulis 2022

Berdasarkan Tabel 2.3 beberapa pendapat para ahli diatas, maka pendapat maka pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana, pengembangan karir sangat diperlukan bagi pegawai untuk perjalanan karirnya menjadi lebih baik.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Menurut beberapa ahli terdapat faktor untuk meningkatkan pengembangan karir kerja pegawai, maka pegawai perlu memperhatikan factor-faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai. Terdapat banyak teori yang memuat

tentang factor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir. Oleh karena itu penulis akan mengutip beberapa teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai.

Menurut Segian (2015), terdapat tujuh faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir pada seseorang, antara lain sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja Yang Memuaskan

Prestasi kerja adalah faktor yang sangat penting bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya agar lebih baik, dengan prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya, tanpa adanya prestasi kerja sukar atasan untuk mempromosikan seorang pegawai untuk menempati jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

2. Pengenalan Oleh Pihak Lain

Pengenalan oleh pihak lain adalah pendapat dari berbagai pihak yang berwenang untuk memutuskan apakah pantas atau tidaknya seorang pegawai untuk dipromosikan oleh atasan langsung atau pimpinan yang mengetahui kemampuan dan prestasi seorang pegawai.

3. Kesetiaan Pada Organisasi

Dedikasi seorang pegawai untuk terus berkomitmen kepada perusahaan tempatnya bekerja yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja adalah suatu kesetiaan pegawai tersebut pada organisasi, dengan terus berkarya maka akan terus meningkatkan karir di masa depan.

#### 4. Pembimbing dan Sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat dan saran kepada seorang pegawai dalam upaya untuk mengembangkan karirnya, dan dengan adanya sponsor di dalam sebuah perusahaan dapat menciptakan kesempatan bagi pegawai untuk terus mengembangkan karirnya menjadi lebih baik lagi.

#### 5. Dukungan Para Bawahan

Dukungan dari para bawahan sangat penting untuk mengembangkan karir seorang pegawai, karena dengan dukungan yang diberikan bawahan dengan tujuan untuk membentuk dan mensukseskan tugas manager atau atasan yang dilakukan.

#### 6. Kesempatan Untuk Bertumbuh

Kesempatan untuk terus bertumbuh yang diberikan kepada pegawai untuk terus meningkatkan kemampuannya, baik internal maupun eksternal seperti mengikuti pelatihan-pelatihan, kursus dan dengan melanjutkan jenjang.

#### 7. Berhenti Atas Permintaan dan Kemauan Sendiri

Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri menjadi faktor untuk mengembangkan karir, karena dengan beralih ke perusahaan lain dapat menjadikan dan memberikan kesempatan yang lebih besar untuk mengembangkan karir seseorang.

### **2.1.3.3 Indikator Pengembangan Karir**

Indikator dalam pengembangan karir, penulis mengambil teori menurut beberapa para ahli teori tersebut nantinya akan digunakan pada variabel

operasionalisasi dalam penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai, Adapun indikator-indikator adalah sebagai berikut:

Menurut Studi *et.al* (2018) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator pengembangan karir:

1. Prestasi Kerja

Pegawai yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan. Maka dari itu Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang pegawai.

2. Pelatihan

Perusahaan membantu pegawainya untuk dapat membantu meningkatkan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang, dan pelatihan adalah salah satu fasilitas yang disediakan perusahaan yang berhak diperoleh oleh pegawai ditempatnya bekerja.

3. Latar Belakang Pendidikan

Semakin tinggi latar belakang seseorang maka, semakin besar harapan dalam peningkatan karirnya, namun apabila rendah latar belakang seseorang biasanya akan susah mendapatkan peningkatan karirnya, maka dari itu latar belakang pendidikan seseorang menjadi acuan perusahaan untuk bisa melihat dan bisa meningkatkan karir pegawainya.

4. Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi adalah asas dan rangkaian konsep yang menjadi pedoman dengan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat positif maupun negatif yang bersifat umum tanpa menghilangkan

ciri local suatu organisasi didalam perusahaan. Apabila seorang pegawai mematuhi kebijakan didalam organisasi suatu perusahaan dan hanya fokus untuk mengembangkan karirnya, maka kebijakan organisasi adalah salah satu faktor penting dalam mengembangkan karir seseorang dalam pekerjaannya.

#### 5. Pengalaman Kerja

Pengalaman bekerja seorang pegawai berguna untuk memberikan kontribusi diberbagai bidang pekerjaan kepada perusahaan dengan kemampuan apa yang dimiliki pegawai tersebut. Apabila pegawai terus memberikan kontribusi yang positif dan bermanfaat bagi suatu perusahaan, maka besar kemungkinan atasan akan mempromosikan seorang pegawai untuk terus mengembangkan karirnya lebih baik lagi, maka dari itu pengalaman dalam pekerjaan adalah bagian penting dari pengembangan karir seseorang.

#### 6. Kesetiaan Pada Organisasi

Dedikasi seorang pegawai untuk terus berkomitmen kepada perusahaan tempatnya bekerja yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja adalah suatu kesetiaan pegawai tersebut pada organisasi, dengan terus berkarya maka akan terus meningkatkan karir di masa depan.

Adapun indikator pengembangan karir menurut Rosalina (2016), yang mengemukakan bahwa terdapat 3 indikator pengembangan karir. Antara lain:



### 1. Pelatihan

Pelatihan salah satu yang merujuk pada program dalam perusahaan baik itu dalam internal maupun eksternal yang dimanfaatkan perusahaan untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan untuk pegawai, utamanya untuk mengembangkan karir dan promosi karir.

### 2. Promosi

Promosi yaitu pemindahan jabatan seorang pegawai dari atasan untuk kejabatan yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan, sehingga hak, wewenang, status dan penghasilan akan semakin besar. Kebanyakan pegawai sangat ingin dirinya dipromosikan untuk dapat terus maju dan mengembangkan karirnya, namun semua itu harus ada keinginan untuk belajar lebih baik dan terus meningkatkan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut.

### 3. Pemindahan

Pemindahan adalah salah satu kegiatan rutin suatu perusahaan dengan bertujuan untuk terus mengembangkan karir seorang pegawai dan melaksanakan prinsip “the light man in the right place” atau “orang yang tepat pada tempat yang tepat”, jadi pemindahan atau mutasi tidak selalu diartikan sebagai bentuk negatif perusahaan kepada pegawainya, apabila pegawai tersebut terus ditempatkan di bidang yang tidak dikuasainya, maka akan menjadi beban pegawai terus dan hal itu dapat menghambat untuk mengembangkan karirnya tersebut.

Selain tiga indikator menurut para ahli diatas, terdapat juga 7 indikator yang dikemukakan menurut (Handoko, 2012), yaitu antara lain sebagai berikut :

1. Latar Belakang Pendidikan

Latar Belakang Pendidikan adalah kesesuaian tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai untuk mengikuti pelatihan.

2. Knowledge Insights

*Knowledge Insights* adalah pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam meningkatkan kompetensi.

3. Frekuensi pelatihan.

Frekuensi Pelatihan adalah ukuran yang menunjukkan jumlah atau kuantitas jumlah atau frekuensi pelatihan bagi pegawai di perusahaan.

4. Keahlian Tertentu

Keahlian Tertentu adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu tentang peran tertentu. Ini adalah kemampuan yang dapat ditransfer dari satu orang ke orang lain.

5. Masa kerja

Masa Kerja tentang waktu yang telah ditempuh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, selama itu banyak pengalaman dan pelajaran yang didapat.

6. Penguasaan Pengetahuan

Penguasaan kemampuan yang berkaitan dengan keluasan dan kedalaman pengetahuan termasuk pemahaman tentang pengembangan pribadi dan professional.

## 7. Keterampilan

Kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui upaya yang disengaja, sistematis, dan berkelanjutan untuk secara lancar dan adaptif melaksanakan kegiatan atau fungsi pekerjaan yang kompleks yang melibatkan gagasan (keterampilan kognitif), benda (keterampilan teknis), dan orang (keterampilan interpersonal).

Selain indikator diatas menurut ahli, terdapat juga 3 indikator yang dikemukakan menurut Robbins & Busro (2018), antara lain:

### 1. Kejelasan Karir

Memberikan informasi kejelasan karir kepada pegawai dengan harapan dapat mengetahui sejauh mana karir yang dibutuhkan pegawai untuk mengetahui kemungkinan sampai mana jabatan yang bisa dicapai pegawai untuk mengembangkan karirnya.

### 2. Pengembangan Diri

Sebuah proses yang dilakukan seseorang untuk membentuk potensi, bakat, sikap dan perilaku demi memenuhi kebutuhan agar dapat berkompetensi dan memiliki kualitas yang baik, dan agar mampu memperbaiki kualitas dalam bekerja, dengan mengembangkan diri seseorang dapat memiliki peluang untuk meraih karir dalam impiannya.

### 3. Perbaikan Mutu Kinerja

Suatu tindakan untuk menjaga tingkat kualitas, biasanya mencakup rangkaian aktivitas, peraturan yang diperlukan yang dapat menentukan kualitas produk atau jasa.

Berdasarkan pendapat menurut beberapa para ahli diatas mengenai pengembangan karir, maka penulis menggunakan konsep menurut Studi *et.al* (2018), karena dari beberapa indikator menurut ahli tersebut hanya Studi *et.al* (2018) yang sesuai dengan beberapa fenomena yang cocok di Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur.

## **2.14 Produktivitas Pegawai**

### **2.14.1 Pengertian Produktivitas Pegawai**

Produktivitas Kerja Pegawai merupakan ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan, dan juga ukuran tingkat efisien dan efektivitas dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung dengan membandingkan dengan jumlah yang dihasilkan (output) dengan jumlah yang dimasukkan setiap sumber yang dipergunakan (input). Produktivitas pada pegawai dapat didefinisikan sebagai keinginan dan usaha manusia untuk memperbaiki diri dengan melihat kualitas hidupnya, produktivitas kerja pegawai sangat berpengaruh signifikan untuk perusahaan, apabila produktivitas kerja pegawai selalu mengalami kenaikan signifikan dari waktu ke waktu dan menguntungkan bagi perusahaan, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan, apalagi di era sekarang ini para perusahaan berlomba-lomba untuk memaksimalkan kinerja dengan terus meningkatkan produktivitas yang dimiliki pegawai sehingga perusahaan akan terus bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat.

Produktivitas kerja pegawai juga mengandung pengertian berbeda-beda menurut para ahli, untuk memperdalam pengertian produktivitas kerja pegawai, penulis mengutip beberapa pengertian produktivitas kerja pegawai dari berbagai persepsi menurut para ahli, antara lain sebagai berikut :

Menurut Wua *et.al* (2022) mendefinisikan produktivitas pegawai sebagai:

“Produktivitas pegawai bagi perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting sebagai suatu alat ukur dari keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin besar produktivitas pegawai pada sebuah perusahaan, laba atas aktivitas perusahaan segala aktivitas produktivitas akan meningkat”.

Menurut Irmayani *et.al* (2022) Seorang pegawai akan melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara efektif dan efisien jika produktivitas pegawai dapat lebih ditingkatkan dan akan berdampak pada mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2016). mengemukakan bahwa Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja.

Menurut Kurniawan *et.al* (2017). Produktivitas merupakan salah satu indikator penentu bagi perusahaan untuk dapat terus membuktikan eksistensinya ditengah persaingan dengan perusahaan competitor.

Menurut Parinsi (2021), mengemukakan bahwa “produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien”.

Menurut Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Valdivia *et.al* (2019). produktivitas berkaitan dengan kemampuan individu untuk mendistribusikan pekerjaan dengan baik dan benar. Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Elbandiansyah, 2019).

Menurut Wulantika (2017). Produktivitas kerja merupakan bagaimana menghasilkan barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai adalah sikap mental pegawai yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan atau hasil pekerjaan pegawai yang membandingkan input (tenaga kerja) dengan output (barang atau jasa) dengan menggunakan secara efektif dan efisien.

**Table 2.4**  
**Definisi Produktivitas Pegawai**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Produktivitas Pegawai
1.	2022	Wua <i>et.al</i>	Produktivitas pegawai bagi perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting sebagai suatu alat ukur dari keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin besar produktivitas pegawai pada sebuah perusahaan, laba atas aktivitas perusahaan segala aktivitas produktivitas akan meningkat.
2.	2022	Irmayani <i>et. al</i>	Seorang pegawai akan melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara efektif dan efisien jika produktivitas pegawai dapat lebih ditingkatkan dan akan berdampak pada mencapai tujuan organisasi.
3.	2019	Valdivia <i>et.al</i>	Produktivitas berkaitan dengan kemampuan individu untuk mendistribusikan pekerjaan dengan baik dan benar.
4.	2019	Elbandiansyah	Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.
5.	2018:340	Busro	Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

*Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2022*

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai**

Perusahaan harus meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka ada beberapa yang perlu diperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Terdapat banyak teori yang memuat tentang factor-faktor oleh karena itu penulis mengutip beberapa teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, antara lain sebagai berikut :

Menurut Saleh & Utomo (2018). Terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai yaitu :

### 1. Motivasi

Motivasi yaitu keadaan seseorang yang mengakibatkan atau menyalurkan perilaku manusia yang dapat dikatakan sebagai proses mendorong orang lain untuk mau melakukan sesuatu atau mendorong untuk melakukan kegiatan guna mencapai tujuan tertentu, dengan memberikan motivasi, maka pekerjaan yang dilakukan hasilnya akan memuaskan dan berdampak pada produktivitas pegawai yang semakin baik.

### 2. Disiplin Kerja Dari Diri Seorang

Disiplin kerja dari diri seseorang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas pegawai, karena dengan seseorang berdisiplin tentang peraturan yang ada di perusahaan, maka bentuk suatu sikap yang menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

### 3. Didukung Oleh Lingkungan Kerja yang Memadai.

Kondisi lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu faktor penunjang produktivitas pegawai yang akhirnya berdampak pada kinerja yang dihasilkan pegawai. Oleh sebab itu, diperlukan untuk lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Menurut Simanjuntak (2007) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu: pertama, yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik pegawai yang meliputi: tingkat



pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pegawai. Kedua, berupa sarana pendukung yang meliputi: Lingkungan kerja (Produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan kerja). kesejahteraan pegawai (Manajemen dan hubungan industry).

### **2.1.4.3 Upaya Peningkatan Produktivitas Pegawai**

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009), terdapat 3 upaya untuk bisa meningkatkan produktivitas pegawai, antara lain sebagai berikut :

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya peningkatan produktivitas pegawai harus dilakukan perbaikan secara terus menerus karena pada suatu organisasi dituntut untuk terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal, didalam internal terdapat perubahan yang terjadi seperti perubahan strategi organisasi, perubahan kebijakan atasan, perubahan pemanfaatan teknologi. Adapun perubahan dalam eksternal seperti tindakan organisasi yang dominan perannya terhadap orang luar atau perusahaan lain.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Peningkatan mutu hasil pekerjaan berkaitan erat dengan perbaikan terus menerus, mutu hasil pekerjaan tidak selalu berkaitan dengan produk yang dihasilkan atau yang dipasarkan, namun menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat, peningkatan mutu kerja tidak hanya penting didalam perusahaan namun secara eksternal hal ini dapat dilihat dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya dan turut membentuk citra perusahaan masing-masing.

### 3. Pemberdayaan SDM

Pemberdayaan SDM unsur yang paling penting dan etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua individu dalam organisasi. Pemberdayaan SDM harus mengikuti harkat dan martabat manusia, dengan menerapkan gaya manajemen yang partisipatif merupakan upaya yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

#### **2.1.4.4 Indikator Produktivitas Pegawai**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Beberapa ahli telah mengemukakan untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator.

Indikator dalam produktivitas pegawai, penulis mengambil teori menurut beberapa para ahli teori tersebut nantinya akan digunakan pada variabel operasionalisasi dalam penelitian mengenai pengaruh job description, kompetensi dan pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai, Adapun indikator-indikator adalah sebagai berikut :

Menurut Parinsi (2021) mengemukakan untuk mengukur produktivitas kerja pegawai dapat diketahui dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka

2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja, merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya Pengembangan diri, Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan.
4. Mutu, Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik yang pada gilirannya akan berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
5. Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

Indikator produktivitas yang dikutip dalam bukunya Sedarmayanti (2011) dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore , Fromm, tentang individu yang produktif, yaitu :

1. Tindakannya konstruktif
2. Percaya pada diri sendiri
3. Bertanggung jawab
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
5. Mempunyai pandangan ke depan.

Berdasarkan pendapat para ahli menurut Sedarmayanti (2017) dan Parinsi (2021) mengenai Produktivitas Pegawai, maka penulis menggunakan konsep menurut Parinsi (2021), dimana dari ahli tersebut terdapat beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena yang terjadi pada saat ini di Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur.

## 2.1.5 Peneliti Terdahulu

Berikut tabel jurnal penelitian terdahulu:

**Table 2.5**  
**Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Penulis/tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1	Recky (2018)	Pengaruh Job Description terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok  <b>Metode :</b> Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan dari hasil analisa maka dapat ditarik kesimpulan: Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel penjelas yaitu Job description.	<b>Persamaan:</b> Terdapat persamaan dengan peneliti terdahulu yaitu variabel X Job Description dengan Y Produktivitas kerja pegawai  <b>Perbedaan:</b> peneliti terdahulu hanya menggunakan 2 variabel sedangkan penulis menggunakan 4 variabel

No	Penulis/tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
		<b>Sampel :</b> Simple Random Sampling, 62 responden		untuk diteliti dan unit perusahaan berbeda
2	I Wayan Ekastana Senadwipa Perteka, Ni Wayan Eka Mitariani, I Gusti Ayu Imbayani (2020)	Pengaruh Job Description dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Anulekha Resort & Villa di Ubud  <b>Metode :</b> Analisis Regresi Linier Berganda  <b>Sampel :</b> Teknik Sampel Jenuh, 75 responden	Berdasarkan dari hasil analisa, maka dapat ditarik kesimpulan: maka diperoleh persamaan regresi linier berganda,. Ini berarti bahwa hubungan antara job description dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pada Alunekha Resort & Villa di Ubud adalah sangat kuat.	<b>Persamaan:</b> terdapat persamaan dengan peneliti terdahulu yaitu variabel X1 job description, variabel X2 pengembangan karir dan Y produktivitas kerja pegawai  <b>Perbedaan:</b> peneliti terdahulu hanya menggunakan 3 variabel sedangkan penulis menggunakan 4 variabel untuk meneliti dan terdapat unit lokasi penelitian yang berbeda.
3	Dr. Ir. H. Samsul Bahri. M.M (2016)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatra Selatan  <b>Metode :</b> Analisis Regresi Linier Berganda  Sampel : 207 Responden, <i>Structural Equation Modeling</i>	Berdasarkan dari hasil analisa, maka ditarik kesimpulan dari penelitian ini :  pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, besarnya pengaruh kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja,	<b>Persamaan:</b> terdapat persamaan dengan peneliti terdahulu dengan penulis yaitu variabel X2 Kompetensi dan variabel X3 Pengembangan Karir dan Y menggunakan Produktivitas pegawai  <b>Perbedaan:</b> unit lokasi penelitian terdahulu dengan penulis yang berbeda dan peneliti terdahulu menggunakan 3 variabel sedangkan penulis menggunakan 4 variabel
4.	Rodlial Ramdhan Tackbir Abubakar (2018)	Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung.  <b>Metode :</b> Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan dari hasil analisa maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini :  yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja	<b>Persamaan:</b> terdapat persamaan dengan peneliti terdahulu dengan penulis yaitu variabel X2 Kompetensi dan Y menggunakan Produktivitas.  <b>Perbedaan:</b> unit lokasi penelitian terdahulu dengan penulis yang

No	Penulis/tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
		<b>Sampel</b> : Random Sampling	pegawai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai.	berbeda dan peneliti terdahulu menggunakan 2 variabel sedangkan penulis menggunakan 4 variabel dalam penelitian ini.
5.	Umi Rusilowati, Hira Maulida (2020)	<i>Effect of Competence and Career Development on Turnover and It's Impact on Productivity</i>  <b>Metode</b> : Analisis Regresi Linier Berganda  <b>Sampel</b> : 177 responden, Slovin	Berdasarkan dari hasil analisis, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini :  Ditemukan bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas secara parsial.	<b>Persamaan:</b> terdapat persamaan dengan peneliti terdahulu dengan penulis yaitu variabel X2 Kompetensi dan X3 pengembangan karir dan Y menggunakan Produktivitas  <b>Perbedaan:</b> unit lokasi penelitian terdahulu dengan penulis yang berbeda dan peneliti terdahulu menggunakan 2 variabel sedangkan penulis menggunakan 4 variabel dalam penelitian ini.
6.	I.G.A Purnama Wulan, Andri Yan Prima Zani (2019)	<i>The Effect of Work Assesment Achievement and Career Development To Work Productivity Thought Work Satisfaction ( A Study of Educational Institutions in Depok).</i>  <b>Metode</b> : Analisis Regresi Linier Berganda  <b>Sampel</b> : 86 responden, Random Sampling	Berdasarkan dari hasil, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini: ditemukan bahwa pengembangan karir mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai secara parsial.	<b>Persamaan:</b> terdapat persamaan dengan peneliti terdahulu dengan penulis yaitu variabel X3 dengan Y menggunakan produktivitas pegawai.  <b>Perbedaan:</b> unit lokasi penelitian terdahulu dengan penulis yang berbeda dan peneliti terdahulu menggunakan 3 variabel sedangkan penulis menggunakan 4 variabel dalam penelitian ini.
7.	Christian Kuswibowo (2022)	Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam	Berdasarkan dari hasil, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini: ditemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja,	<b>Persamaan:</b> menggunakan kompetensi dan pengembangan karir sebagai variabel X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> dan produktivitas kerja sebagai variabel Y  <b>Perbedaan :</b>

No	Penulis/tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
		<p><b>Metode :</b> Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p><b>Sampel :</b> 42 responden, Teknik Random Sampling</p>	dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja	Dalam penelitian ini tidak adanya variabel deskripsi pekerjaan, sehingga tidak ditemukan pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap produktivitas.
8.	Maria Magdalena Minarsih, Heru Sri Wulan (2021)	<p><i>The Effect Of Job Description, Work Training and Work Stress on Employee Productivity Impact on Work Satisfaction</i></p> <p><b>Metode :</b> Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p><b>Sampel :</b> 68 responden</p>	Berdasarkan dari hasil, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini: ditemukan bahwa deskripsi pekerjaan ( <i>job description</i> ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas pegawai.	<p><b>Persamaan:</b></p> <p>Menggunakan deskripsi pekerjaan dan produktivitas kerja pegawai sebagai variabel <math>X_1</math> dan Y</p> <p><b>Perbedaan:</b></p> <p>Dalam penelitian ini tidak ditemukan kompetensi dan pengembangan karir sehingga tidak ditemukan pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap produktivitas.</p>
9.	Deni Subiantoro, I Ketut Surabagiarta, Evita Purnaningrum (2020)	<p>Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Perum JAMKRINDO (Jaminan Kredit Indonesia) Surabaya</p> <p><b>Metode :</b> regresi linier berganda</p> <p><b>Sampel :</b> 70 responden, teknik sampling purposive</p>	Berdasarkan dari hasil, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini: ditemukan bahwa secara parsial dan simultan kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja diperum JAMKRINDO.	<p><b>Persamaan:</b></p> <p>Menggunakan kompetensi, pengembangan karir dan produktivitas pegawai sebagai variabel <math>X_1</math>, <math>X_2</math> dan Y.</p> <p><b>Perbedaan:</b></p> <p>Dalam penelitian ini tidak ditemukan deskripsi pekerjaan sehingga tidak ditemukan pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap produktivitas</p>
10.	Lawretta Adaobi Onyekwere, PhD (2022)	<p><i>The Appraisal of Manpower Development on Employee Productivity, Career Development and Competence in Some Selected Organizations in</i></p>	Berdasarkan dari hasil, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini:  Bahwa berpengaruh secara signifikan antara pengembangan karir dan	<p><b>Persamaan:</b></p> <p>Menggunakan kompetensi, pengembangan karir dan produktivitas pegawai sebagai variabel <math>X_1</math>, <math>X_2</math> dan Y.</p>

No	Penulis/tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
		<i>Abakaliki Metropolis, Ebonyi State, Nigeria</i> <b>Metode :</b> Analisis Regresi Linier Berganda Sampel : Teknik Simple Random Sampling, 180 responden	kompetensi terhadap produktivitas pegawai.	<b>Perbedaan:</b> Dalam penelitian ini tidak ditemukan deskripsi pekerjaan sehingga tidak ditemukan pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap produktivitas.

Sumber: Data Diolah Peneliti (2022)

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dalam melakukan analisis yang didasari oleh latar belakang masalah, kajian teori, dan penelitian-penelitian terdahulu. mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Sumber daya manusia adalah kegiatan yang sangat penting untuk sebuah perusahaan atau instansi, sumber daya manusia berarti menyalurkan tenaga kerja dan jasa dari diri seorang pegawai untuk mereka salurkan kepada perusahaan dengan kemampuan yang dimilikinya, dengan tujuan berharap mendapatkan imbalan atau *feedback* dari perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan sangat baik oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi serta dapat meningkatkan produktivitas pada pegawai, agar organisasi dapat berjalan dengan baik. Pada prinsipnya, sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan organisasi. Beberapa konsep sumber daya manusia yaitu deskripsi pekerjaan, kompetensi dan pengembangan karir, ketiga tersebut harus terlaksanakan untuk memenuhi produktivitas suatu pegawai dalam



perusahaan untuk bisa mencapai tujuan dan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Salah satu perilaku yang dapat membantu meningkatkan produktivitas adalah kemampuan pegawai dimana pegawai harus mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugasnya secara baik; meningkatkan hasil yang dicapai; dengan meningkatkan hasil secara terus-menerus ini merupakan satu hal yang dapat dirasakan secara nyata oleh yang mengerjakan atau yang menikmati hasil pekerjaan; semangat kerja salah satu bentuk usaha untuk lebih baik lagi dengan terus bekerja secara giat mempertebal rasa bertanggung jawab hingga dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu; mutu peningkatan kualitas kerja pegawai menjadi lebih baik; efisiensi perbandingan terbaik dengan suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai. Produktivitas pegawai ini dapat dipengaruhi oleh kompetensi dan pengembangan diri dari pegawai.

Perusahaan dan organisasi percaya pada umumnya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai harus mengusahakan deskripsi pekerjaan, kompetensi yang dimiliki pegawai dan pengembangan karir seorang pegawai akan berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan atau instansi tersebut. Job description atau deskripsi pekerjaan adalah suatu unsur yang dapat menjalankan suatu perusahaan dengan informasi tertulis, wewenang dan tanggung jawab suatu pegawai serta aspek-aspek pekerjaan suatu jabatan yang harus dilakukan. Salah satu perilaku yang dapat membantu menjalankan suatu perusahaan yaitu dengan adanya informasi jabatan dari pegawai tersebut, penempatan jabatan harus dicantumkan secara jelas serta detail dengan tujuan agar kewajiban dan wewenang yang dipegangnya dapat dipertanggung jawabkan; rincian tugas dan tanggung jawab dengan memisahkan

kewajiban tugas serta tanggung jawab agar dapat jelas diketahui serta tidak mencampur antara pekerjaan dan tanggung jawab; prestasi jabatan hasil kerja yang dicapai pegawai yang dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya; perlengkapan kerja segala sesuatu sarana prasarana yang dapat memudahkan dan melancarkan suatu kegiatan atau pekerjaan; bentuk umum pekerjaan dengan mencantumkan fungsi dan wewenang suatu pegawai agar dapat diketahui aktivitas utama yang dilakukan; promosi jabatan dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada pegawai yang mempunyai prestasi banyak dengan memberikan penghargaan berupa menaikkan level jabatan untuk menjadikan karir lebih baik lagi. Hal ini dapat menjadikan pegawai agar terus dapat meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Kemudian kompetensi biasanya timbul karena adanya kemampuan karakteristik yang mendasari seseorang dalam pekerjaannya atau karakteristik individual untuk dijadikan acuan, efektif di tempatnya bekerja pada situasi tertentu dengan dilandasi keterampilan, pengetahuan dan sikap pegawai dalam bekerja. Salah satu perilaku yang dapat membantu seorang pegawai untuk meningkatkan kemampuannya yaitu dengan adanya keterampilan salah satu keahlian pada pegawai untuk mengerjakan pekerjaan dengan mudah dan cermat; pengetahuan pengalaman seseorang yang didapat melalui pembelajaran dari akar dan pemikiran serta pemahaman; peran sosial suatu tindakan untuk yang harus dilakukan seseorang untuk menduduki status atau jabatan tertentu; citra diri menggambarkan karakteristik seseorang dan pandangan seseorang tersebut; sikap suatu respon seseorang dalam menanggapi atau bertindak dalam mengambil sesuatu. Dalam hal ini maka dapat menjadikan

kemampuan pegawai terus berkembang dan pegawai dapat terus mengembangkan karirnya. Kemudian pengembangan karir adalah perolehan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dengan tujuan mencapai karir yang diinginkan serta meningkatkan kemampuan pegawai menjadi lebih baik dan untuk perusahaan dalam pengembangan karir adalah hubungan timbal balik yang bermanfaat bagi kesejahteraan pegawai dan tercapainya tujuan perusahaan, perilaku yang dapat membantu dalam menjalankan perusahaan yaitu prestasi kerja pegawai yang mempunyai banyak prestasi dalam bekerjanya biasanya akan mendapatkan promosi jabatan yang sangat penting untuk karir seorang pegawai; pelatihan salah satu hak suatu pegawai yang disediakan oleh perusahaan agar pegawai tersebut bisa terus mengembangkan karirnya; latar belakang pendidikan semakin tinggi terakhir pendidikan seorang pegawai maka semakin besar peluang mendapatkan karir yang diinginkan; kesetiaan pada organisasi semakin lama seorang pegawai berkomitmen terhadap perusahaan tempatnya bekerja maka semakin berpeluang tinggi terhadap karir yang akan dicapai; kebijakan organisasi rangkaian konsep yang menjadi pedoman dalam bekerja serta wajib mengikuti kebijakan yang diberikan oleh suatu organisasi tersebut; pengalaman kerja dengan memberikan kontribusi terus-menerus kepada perusahaan ditempatnya bekerja besar kemungkinan atasan akan menawarkan untuk mengembangkan karir yang akan dicapai. Dalam hal ini seorang pegawai yang berprestasi tinggi dan memiliki keahlian yang banyak kemudian dapat menduduki posisi jabatan yang tinggi dapat mempengaruhi produktivitas seorang pegawai kepada perusahaan agar tercapai tujuan perusahaan dan tujuan individu.

Berdasarkan pemaparan diatas tentang persepsi tentang deskripsi pekerjaan, kompetensi, pengembangan karir dan produktivitas pegawai merupakan hal yang penting untuk dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya, agar dapat memajukan suatu perusahaan sama halnya dengan Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur yang memerlukan dukungan dari masyarakat, dikarenakan fenomena yang terjadi di Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur masih banyak pegawai yang mengeluhkan tentang pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya serta pekerjaan yang monoton dan membosankan. Kemudian mengenai kompetensi pegawai belum memahami nilai yang diterapkan perusahaan dengan baik, kemudian mengenai pengembangan karir mengeluhkan tentang pelatihan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan hal ini berkaitan dengan indikator tentang pengembangan karir.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka penelitian yang telah diuraikan penulis mengenai variabel produktivitas pegawai sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh deskripsi pekerjaan, kompetensi dan pengembangan karir sebagai variabel bebas. Produktivitas pegawai merupakan sikap mental seorang pegawai yang mencerminkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang akan diperoleh berdasarkan sumber daya yang akan digunakan.

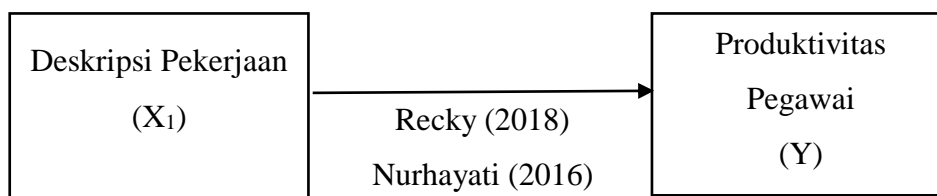
## **2.2.1 Teori Keterkaitan**

Melihat hasil dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh beberapa peneliti, bahwa terdapat banyak persamaan maupun perbedaan baik mengenai adanya pengaruh baik signifikan maupun tidak antara variabel deskripsi pekerjaan,

kompetensi dan pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur, hingga tidak adanya pengaruh antara variabel antara deskripsi pekerjaan, kompetensi dan pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur.

### **2.2.1.1 Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Produktivitas Pegawai.**

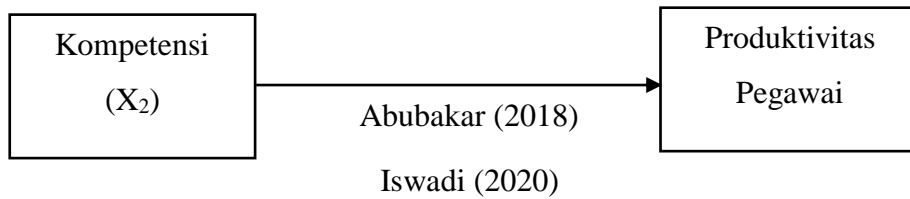
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Recky (2018) membuktikan bahwa “deskripsi pekerjaan cukup berpengaruh terhadap produktivitas pegawai”. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati *et.al* (2016) “deskripsi pekerjaan berpengaruh secara baik dan signifikan terhadap produktivitas pegawai”. Ketika seorang pegawai tersebut bertanggung jawab serta mengerti tugas pekerjaan apa yang harus dilakukannya dan wewenangnya, maka para pegawai pun tumbuh dan akan terus meningkatkan produktivitasnya maka dari itu deskripsi pekerjaan akan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Deskripsi Pekerjaan Terhadap Produktivitas Pegawai**

### **2.2.1.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Pegawai.**

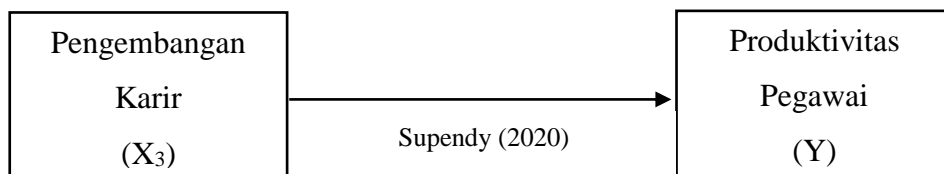
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abubakar (2018) penelitian ini dapat disimpulkan bahwa “kompetensi pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai”. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Iswadi (2020). Hal ini dibuktikan dan disimpulkan bahwa “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan memiliki tingkat hubungan yang kuat”. Adapun hasil penelitian tersebut didukung oleh Tumiwa *et.al* (2017) yang menyatakan bahwa “kompetensi mempunyai hubungan yang searah dengan produktivitas pegawai, dengan hasil perhitungan secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas pegawai” variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh kompetensi seorang pegawai yang terdiri dari komponen sikap, pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, karena kompetensi selalu menjadi ukuran positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi para pegawai agar tempat pekerjaannya sukses untuk mencapai tujuan, apabila pegawai sudah melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensinya baik dilihat dari sikap dan pengetahuannya dan telah mencerminkan adanya kesesuaian antara tanggung jawab dengan tugas pokok yang telah ditetapkan yang merupakan salah satu syarat dalam keberhasilan pencapaian tujuan suatu perusahaan atau didalam organisasi, Maka hal ini bahwa produktivitas kerja pegawai yang dicapai para pegawai memang membutuhkan kompetensi yang mumpuni. Hal ini kompetensi yang baik akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Kompetensi Terhadap Produktivitas Pegawai**

**2.2.1.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Pegawai.**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Supendy dan Harsun (2020) maka pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Hal ini karena pengembangan karir yang diartikan bahwa usaha untuk meningkatkan keterampilan, keahlian melalui proses pelatihan kerja, pengembangan karir pula sangat penting baik untuk individu maupun perusahaan karena merupakan suatu bagian perusahaan agar dapat memperbaiki kualitas untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan lain, sementara untuk seorang pegawai pengembangan karir sangat penting karena dapat meningkatkan suatu jabatan agar lebih baik lagi kedepannya. Oleh karena itu, pengembangan karir dapat berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai.



**Gambar 2.3**  
**Kerangka Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Pegawai**

#### **2.2.1.4 Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas.**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Senadwipa *et.al* (2020) bahwa dapat disimpulkan job description berpengaruh secara positif terhadap produktivitas pegawai, apabila deskripsi pekerjaan yang diperoleh kurang jelas, maka seorang pegawai kurang mengetahui tugas dan tanggung jawab yang diterimanya, hal ini dapat menyebabkan pekerjaan tidak akan tercapai dengan baik serta dapat merugikan suatu perusahaan maupun individu itu sendiri yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh Recky (2018) yang menyatakan “job description berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai”. Hasil pengujian kedua pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir juga “berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai”, karena pengembangan karir terhadap pegawai dapat membantu seorang pegawai untuk dapat mengembangkan keahliannya dan memberikan kesempatan untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap karirnya sendiri, dampaknya untuk perusahaan adalah perusahaan akan diuntungkan karena mempunyai seorang pegawai yang memiliki talenta, keterampilan serta keahlian yang tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh Sianturi (2018) yang menyatakan “pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai”.

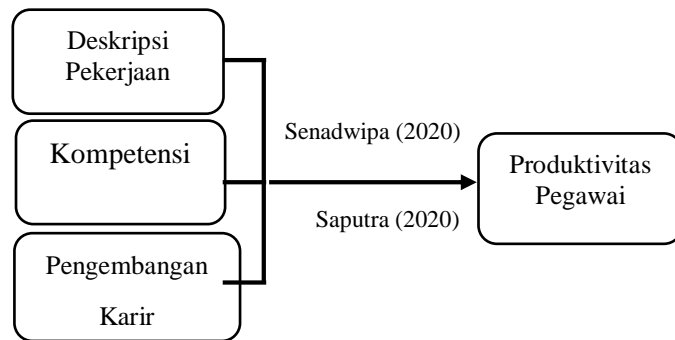


Berdasarkan penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa job description dan pengembangan karir sama-sama berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas pegawai.

#### **2.2.1.5 Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Pegawai.**

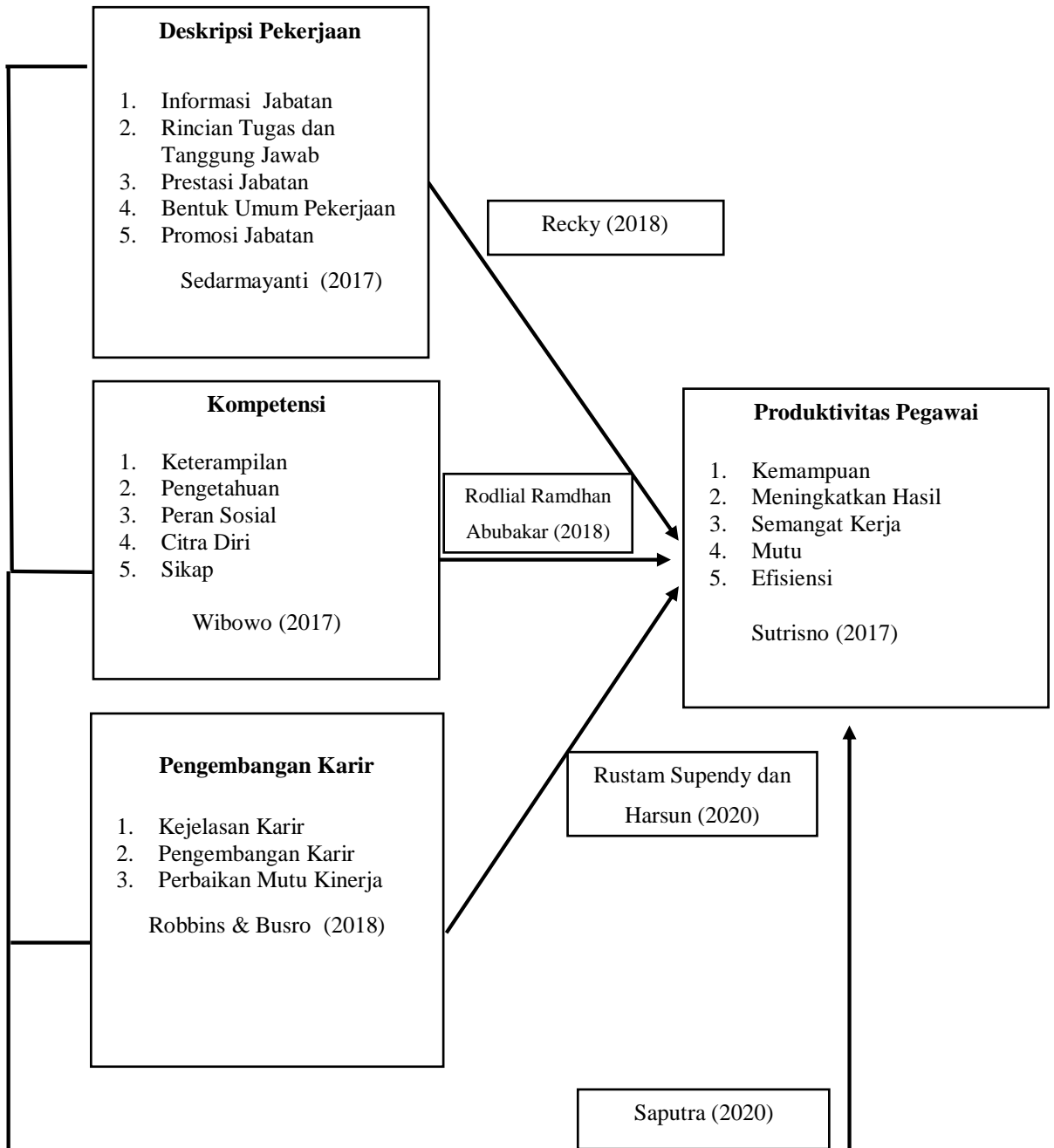
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2020) kompetensi pengembangan karir “pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas. Hasil penelitian ini pun didukung oleh Subiantoro *et.al* (2020) yang mengatakan bahwa “kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai”. Berdasarkan penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir sama-sama berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas pegawai.

Berdasarkan uraian pemikiran tersebut dapat diperjelas melalui pengaruh deskripsi pekerjaan, kompetensi dan pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai, secara sistematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



**Gambar 2.4**  
**Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Pegawai**

Maka terungkap paradigma penelitian yaitu sebagai berikut:



**Gambar 2.5**  
**Paradigma Penelitian**

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Menurut Silaen (2018) Hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya sehingga perlu dibuktikan melalui penelitian. Sehingga untuk menjelaskan hubungan antara satu atau lebih variabel yang diteliti dan berdasarkan latar belakang. Hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, maka berdasarkan kajian pustaka kerangka pemikiran bisa disimpulkan dalam paradigma penelitian, maka akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut :

**H1:** Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif berupa paparan atau uraian saja.

**H2:** Deskripsi pekerjaan terhadap produktivitas pegawai pada pegawai Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur diduga ada pengaruh secara parsial.

**H2:** Kompetensi terhadap produktivitas pegawai pada pegawai Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur diduga ada pengaruh secara parsial.

**H3:** Pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai pada pegawai Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur diduga ada pengaruh secara parsial.

**H4:** Deskripsi pekerjaan, kompetensi dan perkembangan karir terhadap produktivitas pegawai pada pegawai Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur diduga ada pengaruh secara simultan.