

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Terry dalam Hasibuan (2018:2) manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Kasmir (2016:6) secara sederhana manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap

sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.

#### **2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kasmir (2016:7) Departemen sumber daya manusia juga memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan mengambil langkah-langkah terhadap karyawannya seperti:

##### 1. Mempengaruhi

Artinya pimpinan harus mampu untuk mempengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

##### 2. Memotivasi

Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam berkerja. Memotivasi dapat terjadi dari dalam diri karyawan apabila karyawan merasa nyaman, atau dari luar dirinya seperti apa yang akan diberikan perusahaan.

##### 3. Loyal

Pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan. Karyawan akan senang dan betah berkerja diperusahaan dan tidak membakar rahasia perusahaan kepada pihak luar.

#### 4. Komitmen

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan dapat dilihat dari kepatuhannya kepada segala aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### 5. Kepuasan Kerja

Pimpinan harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawannya, sehingga terus mau bekerja. Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena akan berdampak kepada hal-hal lainnya, seperti motivasi kerja dan prestasi.

#### 6. Prestasi

Pimpinan harus mampu meningkatkan prestasi karyawan, karena dengan karyawan yang berprestasi tinggilah mampu menghasilkan laba yang optimal.

#### 7. Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain, sehingga motivasi, komitmen, loyaltitas, kepuasan kerja, dan prestasi karyawan juga terus meningkat.

### **2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2018:21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

#### a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mampu bekerja sama dengan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.

#### h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

#### j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujud tujuan yang maksimal.

#### k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan.

### **2.1.2. Pengembangan Karier**

#### **2.1.2.1. Pengertian Pengembangan Karier**

Afandi (2018:188) berpendapat pengembangan karier adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan inspirasi-inspirasi seseorang selama rentang hidupnya.

Sunyonto (2019:189) menyampaikan pengembangan karier adalah proses mengidentifikasi potensi karier pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

Kaswan (2015:212) berpendapat pengembangan karier adalah suatu yang terdiri dari unsur-unsur kegiatan seseorang dalam kehidupannya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri, unsur-unsur kegiatan organisasi dalam mengembangkan karyawannya dimana kegiatan ini dilaksanakan secara formal oleh organisasi dengan tujuan mendapatkan karier individu dengan jenjang karier yang ditentukan organisasi.

#### **2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karier**

Hastho (dalam Sunyonto, 2019:185) faktor yang mempengaruhi pengembangan karier meliputi:

##### a) Hubungan Pegawai Dan Organisasi

Dalam situasi ideal karyawan organisasi berada pada hubungan yang saling menguntungkan. Namun, kadang kala keadaan ideal gagal di capai adakalanya karyawan sudah bekerja baik tetapi organisasi tidak mengimbangi prestasi karyawan tersebut dengan penghargaan sewajarnya. Misalnya saja proses perencanaan karir karyawan akan tersedat karena karyawan mungkin tidak diajak berpartisipasi dalam perencanaan karier tersebut. Proses pengembangan karier pun akan terhambat sebagai organisasi mungkin tidak peduli dengan karier karyawan.

##### b) Personalitas Karyawan

Kadangkala, manajemen karier karyawan terganggu karena adanya karyawan yang mempunyai personalia yang menyimpang, misal: Terlalu emosional, epatis, ambisius, dan lain-lain. Karyawan yang apatis akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri ternyata tidak peduli dengan kariernya sendiri.

c) Faktor-faktor eksternal

Seringkali terjadi semua antara dalam manajemen karier disuatu organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar. Seorang karyawan yang mempromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, misalnya mungkin akan terpaksa dibatalkan karena ada seorang yang di-*drop* dari luar organisasi.

d) *Politicking* dalam organisasi

Manajemen karir karyawan akan tersendat dan bahkan mati jika faktor lain seperti intrik-intrik, kasat-kusut, hubungan antar teman, nepotisme, dan sebagainya lebih dominan mempengaruhi karir seseorang dari pada prestasi kerjanya.

e) Sistem penghargaan

Organisasi yang tidak mempunyai system penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan karyawannya secara subjektif. Karyawan yang berprestasi baik dianggap sama dengan karyawan yang kurang baik.

f) Jumlah karyawan

Semakin banyak karyawan maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil kesempatan bagi seorang karyawan untuk meraih tujuan karir tertentu.

g) Ukuran organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personal karyawan yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tertentu.

#### h) Kultur organisasi

Seperti sebuah sistem masyarakat, organisasi pun mempunyai kultur dan kebiasaan-kebiasaan. Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional dan demokratis.

#### i) Tipe manajemen

Secara teoretis normatif, semua manajemen sama, namun dalam implementasinya manajemen suatu organisasi mungkin berjalan dengan manajemen organisasi lain. Jika manajemen cenderung tutup maka keterlibatan karyawan dalam hal pembinaan karirnya cenderung minimal. Sebaliknya jika cenderung terbuka demokratis maka keterlibatan karyawan dalam pembinaan karir cenderung besar.

### **2.1.2.3. Indikator Pengembangan Karier**

Afandi (2018:190) Indikator pengembangan karier adalah sebagai berikut:

#### 1. Perencanaan karir

Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang

#### 2. Pengembangan karir individu

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang alami.

#### 3. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM

Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

#### 4. Peran umpan balik terhadap prestasi

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka

relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

### **2.1.3. Kompetensi**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi menurut Wibowo (2016:271) menyatakan bahwa 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.

McAshan (dalam Sudarmanto, 2018:48) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki atau dicapai seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu. Sedangkan Armstrong (dalam Sudarmanto, 2018:46), kompetensi adalah apa yang orang bahwa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan.

Marshall (dalam Sudarmanto, 2018:47), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Sedangkan Klemp (dalam Sudarmanto, 2018:46) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan.

### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Zwell (dalam Sudarmanto, 2018:54-57), terdapat tujuh determinan yang mempengaruhi atau membentuk kompetensi, yakni:

1) Kepercayaan dan nilai

Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang. Seseorang yang memiliki nilai dan kepercayaan diri tidak kreatif dan inovatif cenderung tidak berpikir dan bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

2) Keahlian atau keterampilan

Aspek ini memegang peranan sangat penting dalam membentuk kompetensi. Pengembangan keahlian khusus yang berhubungan dengan kompetensi dapat berdampak pada budaya perusahaan dan kompetensi individu.

3) Pengalaman

Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas. Seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir orang dalam organisasi yang kompleks akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman.

4) Karakteristik personal

Karakteristik kepribadian seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang. Kompetensi seseorang dalam manajemen konflik dan negosiasi dari orang yang memiliki sifat pemaarah akan berbeda dengan orang yang memiliki sifat penyabar. Kompetensi membangun hubungan dan komunikasi dengan tim

kerja dari orang yang memiliki sifat *introvert* akan berbeda dengan orang yang memiliki sifat *ekstrovert*.

#### 5) Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Motivasi merupakan faktor kompetensi yang sangat penting.

#### 6) Hambatan

Hambatan dan blok-blok emosional sering kali dapat membatasi penguasaan kompetensi. Ketakutan membuat kesalahan, perasaan malu, perasaan tidak suka, selalu berpikir negatif terhadap seseorang. Pengalaman masa lalu yang selalu negatif sangat berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi seseorang.

#### 7) Kapasitas intelektual

Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi tergantung pada kemampuan kognitif, seperti berpikir konseptual dan berpikir analitis.

### **2.1.3.3. Katagori Kompetensi**

Zwell (dalam Wibowo, 2016:276-277) memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari:

#### 1) *Task achievement* (Pencapaian tugas)

*Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *task achievement* ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi

produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.

2) *Relationship* (Hubungan)

*Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.

3) *Personal attribute* (Atribut pribadi)

*Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.

4) *Managerial* (Manajerial)

*Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.

5) *Leadership* (Kepemimpinan)

*Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi kepemimpinan visioner,

berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

#### **2.1.3.4. Dimensi Kompetensi**

Dulewicz (dalam Sudarmanto, 2018: 68) membagi kompetensi dalam gugus dan dimensi sebagai berikut:

- 1) Kemampuan intelektual, meliputi: perspektif strategis, analisis dan penilaian, perencanaan, dan pengorganisasian.
- 2) Kemampuan interpersonal, meliputi: mengelola staf, sikap persuasif dan asertif, pengambilan keputusan, kepekaan interpersonal, dan komunikasi lisan.
- 3) Kemampuan adaptabilitas, meliputi adaptasi.
- 4) Kemampuan orientasi hasil, meliputi sikap energik dan inisiatif, motivasi berprestasi, dan kepekaan bisnis.

#### **2.1.3.5. Indikator Kompetensi**

Spencer (dalam Sudarmanto, 2018:53), komponen-komponen yang menjadi indikator kompetensi mencakup beberapa hal berikut:

- 1) *Motives* (Motif)

*Motives* adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.

## 2) *Traits* (Sifat)

*Traits* adalah karakteristik-karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.

## 3) *Self concept*(Konsep diri)

*Self concept* adalah sikap, nilai, dan citra diri seseorang.

## 4) *Knowledge* (Pengetahuan)

*Knowledge* adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

## 5) *Skill* (Keterampilan/Keahlian)

*Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

### **2.1.4. Prestasi Kerja**

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

Mangkunegara (2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Bernardin (dalam Sutrisno, 2016:160) prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan.

#### **2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi kerja**

Streers (dalam Sutrisno, 2016:151), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1. Berdasarkan kompetensi yang mencakup kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
2. pengembangan karier karyawan yang mencakup kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

#### **2.1.4.3. Indikator Prestasi Kerja**

McCormick (dalam Sutrisno, 2016:152) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja antara lain:

1. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada
5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

## **2.2. Hubungan Antar variabel**

### **2.2.1. Hubungan Antara Pengembangan Karier Dengan Prestasi Kerja**

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Wahyuni Dkk, 2014).

Lim (dalam Sutrisno, 2016:176) mengemukakan untuk pengembangan karier harus selalu memfokuskan segala daya dan kemampuan pada cita-cita atau rujukan yang ingin dicapai. Ini dilakukan karena suatu rujukan merupakan alat motivator yang paling dominan bagi setiap orang untuk mencapai prestasi.

### **2.2.2. Hubungan Antara Kompetensi Dengan Prestasi Kerja**

Dharma (dalam Sutrisno, 2016:209) Penentu tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk katagori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja. Kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau *trait* yang maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau *trait* yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil

Dengan adanya kompetensi ini, sumber daya manusia dilihat sebagai manusia dengan keunikannya yang perlu dikembangkan. Manusia dilihat sebagai aset yang berharga. Dengan adanya kecenderungan tersebut, makaperan sumber daya manusia akan semakin dihargai terutama dalam hal kompetensi sumber daya manusia.

### 2.3 Penelitian Sebelumnya

Kajian pustaka tentang penelitian sebelumnya bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan. Dibawah ini penelitian akan memberikan kesimpulan hasil penelitian yang pernah dilakukan.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Sebelumnya**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Distyawaty	Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Jurnal Katalogis, Volume 5, Nomor 4, Tahun 2017	<b>Variabel Yang Diteliti:</b> 1. Kompetensi (X1) 2. Pengembangan Karier (X2) 3. Kinerja (Y) <b>Alat Analisis:</b> Analisis Regresi Berganda <b>Hasil Penelitian:</b> Variabel Kompetensi (X1) Dan Pengembangan Karir (X2) Secara Bersama-sama Mempunyai Nilai Positif Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.	Persamaannya yaitu variabel bebas kompetensi dan pengembangan karier	1. Perbedaan objek penelitian. 2. Variabel terikat (Y) yaitu kinerja 3. Jumlah responden sebanyak 75 responden

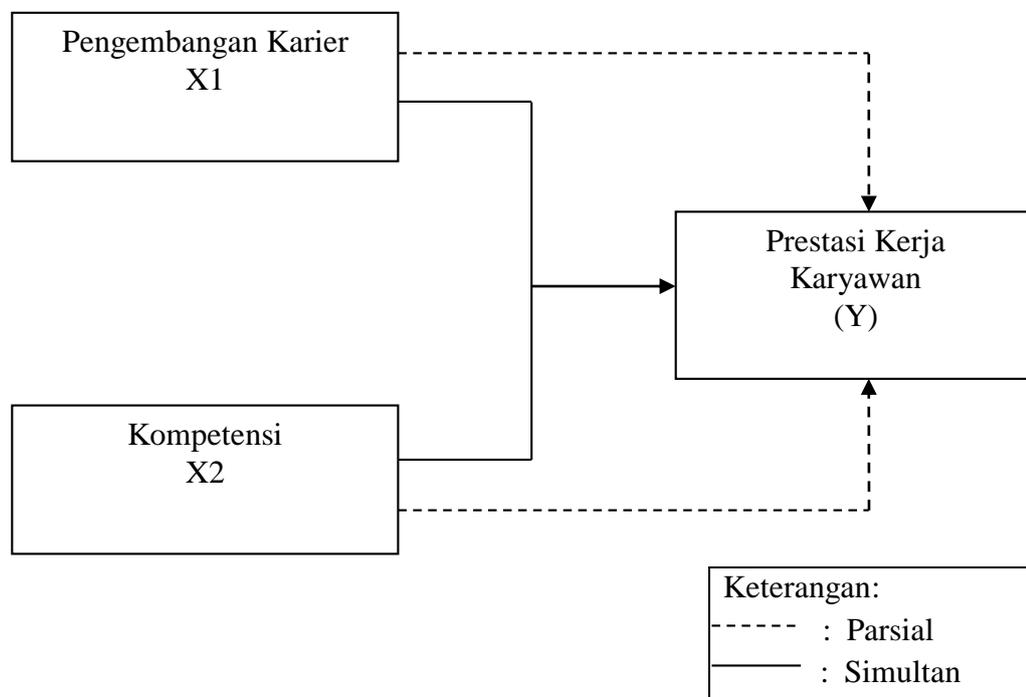
2.	Agustina, Wulandari	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. <i>Jurnal (Management And Business Strategy) Volume 1, Nomor 2, Tahun 2020.</i>	<b>Variabel Yang Diteliti:</b> 1. Pengembangan Karier (X1) 2. Prestasi Kerja Pegawai (Y) <b>Alat Analisis:</b> Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Regresi Linear, Korelasi, dan Determinasi. <b>Hasil Penelitian:</b> Variabel Pengembangan Karier (X1), Secara Bersama-sama Mempunyai Nilai Positif Terhadap Prestasi Kerja	Persamaannya yaitu variabel bebas pengembangan karier dan variabel terikat terhadap prestasi kerja	1. Perbedaan objek penelitian. 2. Peneliti menggunakan variabel bebas lain yaitu kompetensi sedangkan peneliti sebelumnya tidak menggunakan 3. Jumlah responden sebanyak 61 responden
3.	Ceswirdani, Dkk	Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji. <i>Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 8, Nomor 1, Tahun 2020</i>	<b>Variabel Yang Diteliti:</b> 1. Kompetensi (X1) 2. Kualitas Kerja (X2) 3. Prestasi Kerja Pegawai (Y) <b>Alat Analisis:</b> Regresi Linear Berganda, Uji T, Uji F, Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) <b>Hasil Penelitian:</b> Variabel Kompetensi (X1), dan Kualitas Kerja (X2), Secara Bersama-sama Mempunyai Nilai Positif Terhadap Prestasi Kerja.	Persamaannya yaitu variabel bebas kompetensi dan variabel terikat prestasi kerja	1. Perbedaan objek penelitian. 2. Variabel Bebas: Kualitas Kerja (X2) 3. Jumlah responden sebanyak 50 responden

4.	Muhammad Almas Qalbi, Moehammad Soe' oed Hakam, Mochamad Djudi	Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Supir Truk PT. Dwi Raksa <i>Supplier and Transporter</i> ). Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 40, Nomor 2, Tahun 2016	<p><b>Variabel Yang Diteliti:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi (X1)</li> <li>2. Prestasi Kerja Karyawan (Y)</li> </ol> <p><b>Alat Analisis:</b></p> <p>Analisis Linear Berganda, Uji F, dan Uji T.</p> <p><b>Hasil Penelitian:</b></p> <p>Variabel Kompetensi (X1) Secara Bersama-sama Mempunyai Nilai Positif Terhadap Prestasi Kerja Studi (Pada Karyawan Supir Truk PT. Dwi Raksa <i>Supplier and Transporter</i>).</p>	Persamaannya yaitu variabel bebas kompetensi dan variabel terikat prestasi kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbedaan objek penelitian.</li> <li>2. Peneliti menggunakan variabel bebas lain yaitu pengembangan karier sedangkankan peneliti sebelumnya tidak menggunakan.</li> <li>3. Jumlah responden sebanyak 60 responden.</li> </ol>
5.	Ayu Nadia	Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Skripsi Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Tahun 2019	<p><b>Variabel Yang Diteliti:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi (X1)</li> <li>2. Pengembangan Karier (X2)</li> <li>3. Kinerja Karyawan (Y)</li> </ol> <p><b>Alat Analisis :</b></p> <p>Menggunakan alat analisis linear berganda</p> <p><b>Hasil Penelitian:</b></p> <p>Variabel Kompensasi (X1), dan Pengembangan (X2), Secara Bersama-sama Mempunyai Nilai Positif Terhadap Kinerja Karyawan.</p>	Persamaannya yaitu variabel bebas pengembangan karier	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbedaan objek penelitian.</li> <li>2. Variabel Bebas: Kompensasi (X1) dan Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)</li> <li>3. Jumlah responden sebanyak 65 responden</li> </ol>

6.	Nuraini	Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. <i>Pacipic Rubber Work Delta Silicon III</i> . Skripsi Manajemen Bisnis Dan Ilmu Sosial Universitas Pelita Bangsa Bekasi. Tahun 2019	<p><b>Variabel Yang Diteliti:</b>  4. Kompetensi (X1)  5. Pengembangan Karier (X2)  6. Kinerja Karyawan (Y)</p> <p><b>Alat Analisis :</b>  Menggunakan alat analisis linear berganda</p> <p>Hasil Penelitian:  Variabel Kompetensi (X1), dan Pengembangan (X2), Secara Bersama-sama Mempunyai Nilai Positif Terhadap Kinerja Karyawan</p>	Persamaannya yaitu variabel bebas kompetensi dan pengembangan karier	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbedaan objek penelitian.</li> <li>2. Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)</li> <li>3. Jumlah responden sebanyak 73 responden</li> </ol>
----	---------	---	---	--	--

## 2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian ini pengembangan karier dan kompetensi adalah sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan prestasi kerja adalah variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan antara variabel bebas dan hubungan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Arikunto (2020:110) mengungkapkan bahwa hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2019:63).

Berdasarkan teori dan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dibuat hipotesis yaitu, diduga ada pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) OKU secara parsial maupun simultan.

