

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. PENGEMBANGAN KARIR

a. Pengertian Pengembangan Karir

Karir adalah sebuah kata dari Bahasa Belanda; *carriere* adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Ini juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu.

Menurut Greenhaus (Marwansyah, 2010) karir adalah pola aktivitas dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, posisi jabatan, tugas-tugas dalam jabatan, keputusan, dan penafsiran subyektif tentang peristiwa-peristiwa yang terkait dengan pekerjaan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang.

Pengembangan karir telah didefinisikan oleh beberapa ahli, diantaranya yaitu:

- a. Davis & Werther berpendapat bahwa pengembangan karir (*career development*) adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya (dalam Marwansyah, 2010).
- b. Menurut Jackson & Vitberg, pengembangan karir adalah sebuah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat akan tersedia pada saat dibutuhkan (dalam Marwansyah, 2010).

- c. Menurut Hady (2013) bahwa pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.
- d. Pengembangan karir (Bahri, 2016) merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir seperti promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya, baik material maupun non material.

Menurut Handoko (2000) dalam (Shaputra & Hendriani, 2015) tujuan dari pengembangan karir adalah:

- a. Untuk mengembangkan para pegawai agar dapat dipromosikan.
- b. Untuk mengungkapkan potensi pegawai.
- c. Untuk mendorong pertumbuhan.

- d. Untuk mengurangi penimbunan.
- e. Untuk memuaskan kebutuhan pegawai.
- f. Untuk meningkatkan karir.

c. Indikator Pengembangan Karir yang Baik

Menurut Siagian (2011), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a. Perlakuan yang adil dalam berkarir

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

b. Keperdulian para atasan langsung

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

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan

yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan.

d. Adanya minat untuk dipromosikan

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

e. Tingkat kepuasan

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

tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi merupakan usaha yang akan sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

d. Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir pada dasarnya bergantung pada jalur karir menurut tiap-tiap organisasi yang ada, dan sesuai dengan kebutuhan. “Jalur karir adalah serangkaian posisi yang digunakan oleh organisasi untuk memindahkan seorang pegawai” (Ivancevich, 2007). Bentuk pengembangan karir yang dapat dilaksanakan menurut Alex S. Nitisemito (1992) dalam Hady (2013) yaitu:

a. Pembinaan dari pimpinan

Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka mencapai tujuan perusahaan.

b. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

c. Promosi

Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

d. Mutasi

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

e. Hubungan antara Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai

Pada dasarnya pengembangan karir adalah upaya yang dilaksanakan dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Tentunya pentingnya pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu instansi akan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai merasa puas, meningkatnya semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas pegawai.

Menurut Permatasari (2006) perencanaan karir dan pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, organisasi akan meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, menurunkan *labour turn over*, dan akan

meningkatkan kesempatan promosi bagi pegawai. Bagi pegawai sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Khususnya bagi departemen sumber daya manusia akan mempermudah pemenuhan kebutuhan penyusunan personalia (*staffing*) internal organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka sudah jelas bahwa pengembangan karir disebuah organisasi sangatlah penting karena dapat meningkatkan kinerja dari pegawainya yang juga dapat meningkatkan kinerja organisasinya.

f. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengembangan karir ini sudah diteliti sebelumnya oleh beberapa peneliti, diantaranya yaitu penelitian oleh Bahri (2016) dengan judul “Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja serta Impikasinya pada Kinerja Pegawai” menunjukkan hasil bahwa variabel pengembangan karir **berpengaruh** positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besaran pengaruh langsung produktivitas terhadap kinerja adalah sebesar 0,44. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 207 responden yaitu pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan. Hasil penelitian serupa juga ditunjukkan dari penelitian oleh Meryance, Rafani, & Pratiwi (2014) yang berjudul “Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang” dengan jumlah sampel sebanyak 91 responden. Hasil penelitian ini

menunjukkan variabel pengembangan karir **berpengaruh** terhadap kinerja pegawai sebesar 0,202 dengan nilai t hitung 2,448 > t tabel 1,98698 dan nilai sig 0,016 < 0,05.

2. KOMPETENSI PEKERJAAN

a. Pengertian Kompetensi

Beberapa ahli telah mengemukakan pendapat mengenai pengertian atau apa yang dimaksud dengan kompetensi, diantaranya yaitu:

- a. Menurut Spencer dan Spencer (1993) dalam Edison, Anwar, & Komariyah (2016), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan/atau unggul dalam pekerjaan atau kegiatan.
- b. Menurut Sutrisno (2010) dalam Untari & Wahyuati (2014) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.
- c. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Dari berbagai pendapat ahli mengenai pengertian kompetensi, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan

memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang mencakup pengetahuan, keahlian, dan sikap.

b. Karakteristik yang Membentuk Kompetensi

Spencer dan Spencer dalam Emmyah (2009) menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut:

- a. Pengetahuan; merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
- b. Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kejadian.
- c. Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
- d. Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
- e. Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

c. Dimensi/Indikator Kompetensi

Untuk memenuhi unsur kompetensi (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016), seorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur dibawah ini:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*), memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan/atau dari pelatihan-pelatihan atau

kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

- b. Keahlian (*Skill*), memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan sesuatu dengan cepat dan efisien.
- c. Sikap (*Attitude*), menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, dan sikap ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra organisasi.

d. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti yang telah dikemukakan oleh Winanti (2009). Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pegawai yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri,

memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

Hal ini akan memberikan dorongan yang kuat kepada pegawai untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan efisien dan efektif serta secara psikologis akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukannya. Pada akhirnya, semua hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai baik yang berhubungan dengan faktor pekerjaan maupun karakteristik personal. Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula.

Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya itu memang berpengaruh terhadap kinerja pegawai nantinya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka semakin tinggi pula kinerjanya.

e. Penelitian Terdahulu

Banyak penelitian terdahulu yang meneliti variabel kompetensi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai diantaranya penelitian oleh Emmyah (2009) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 72,2 %. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Politeknik Negeri Ujung Pandang yang berjumlah 130 orang. Hal ini juga didukung oleh penelitian oleh Wirotomo & Pasaribu (2015) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Perimbangan Keuangan” yang hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi **berpengaruh** positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 responden.

3. ETIKA KERJA

a. Pengertian Etika Kerja

Secara etimologis, etika adalah ajaran atau ilmu tentang adat kebiasaan yang berkenaan dengan kebiasaan baik atau buruk yang diterima umum mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya.

Menurut Herlambang (2013) etika kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang terwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka. Sedangkan Omisore & Adeleke (2015) mengemukakan bahwa etika kerja merupakan seperangkat nilai-nilai yang meliputi sikap benar, perilaku yang benar, menghormati orang lain dan komunikasi yang efektif di tempat kerja.

Dalam Wikipedia dijelaskan bahwa etika kerja merupakan sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh pegawai, termasuk

pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Menurut Ernawan (2007) dalam Herlambang (2013), “Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa”.

Berdasarkan penjabaran diatas mengenai etika kerja, maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah pedoman nilai atau norma dalam melaksanakan kegiatan bisnis atau pekerjaan pada sebuah organisasi.

b. Etika Pegawai Negeri Sipil

Secara spesifik nilai-nilai dasar dan etika PNS sebagai elemen utama organisasi pemerintah telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS. Dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari setiap Pegawai Negeri Sipil wajib bersikap dan berpedoman pada etika dalam bernegara, dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam berorganisasi, dalam bermasyarakat, serta terhadap diri sendiri dan sesama Pegawai Negeri Sipil.

Etika bernegara meliputi:

- a. Melaksanakan sepenuhnya Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
- b. Mengangkat harkat dan martabat bangsa dan negara
- c. Menjadi perekat dan pemersatu bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia;

- d. Menaati semua peraturan perundang-undang yang berlaku dalam melaksanakan tugas;
- e. Akuntabel dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan;
- f. Tanggap, terbuka, jujur, dan akurat, serta tepat waktu dalam melaksanakan setiap kebijakan program pemerintah
- g. Menggunakan atau memanfaatkan semua sumber daya Negara secara efisien dan efektif;
- h. Tidak memberikan kesaksian palsu atau keterangan yang tidak benar.

Etika dalam berorganisasi adalah :

- a. Melaksanakan tugas dan wewenang sesuai ketentuan yang berlaku;
- b. Menjaga informasi yang bersifat rahasia;
- c. Melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang;
- d. Membangun etos kerja dan meningkatkan kinerja organisasi;
- e. Menjalin kerjasama secara kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait dalam rangka pencapaian tujuan;
- f. Memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugas;
- g. Patuh dan taat terhadap standar operasional dan tata kerja;
- h. Mengembangkan pemikiran secara kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan kinerja organisasi;
- i. Berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja.

Etika dalam bermasyarakat meliputi :

- a. Mewujudkan pola hidup sederhana;
- b. Memberikan pelayanan dengan empati, hormat, dan santun tanpa pamrih dan tanpa unsur pemaksaan;
- c. Memberikan pelayanan secara cepat, tepat, terbuka, dan adil serta tidak diskriminatif;
- d. Tanggap terhadap keadaan lingkungan masyarakat;
- e. Berorientasi kepada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas.

Etika terhadap diri sendiri meliputi:

- a. Jujur dan terbuka serta tidak memberikan informasi yang tidak benar;
- b. Bertindak dengan penuh kesungguhan dan ketulusan;
- c. Menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok, maupun golongan;
- d. Berinisiatif untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap;
- e. Memiliki daya juang yang tinggi;
- f. Memelihara kesehatan jasmani dan rohani;
- g. Menjaga keutuhan dan keharmonisan keluarga;
- h. Berpenampilan sederhana, rapih, dan sopan.

Etika terhadap sesama Pegawai Negeri Sipil:

- a. Saling menghormati sesama warga negara yang memeluk agama/kepercayaan yang berlainan;

- b. Memelihara rasa persatuan dan kesatuan sesama Pegawai Negeri Sipil;
- c. Saling menghormati antara teman sejawat baik secara vertikal maupun horisontal dalam suatu unit kerja, instansi, maupun di luar instansi;
- d. Menghargai perbedaan pendapat;
- e. Menjunjung tinggi harkat dan martabat Pegawai Negeri Sipil;
- f. Menjaga dan menjalin kerja sama yang kooperatif sesama Pegawai Negeri Sipil;
- g. Berhimpun dalam satu wadah Korps Pegawai Republik Indonesia yang menjamin terwujudnya solidaritas dan soliditas semua Pegawai Negeri Sipil dalam memperjuangkan hak-haknya.

c. Fungsi Etika Kerja

Secara umum etika kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut Ernawan (2007) dalam Herlambang (2013) fungsi etika kerja adalah:

- a. Pendorong timbulnya perbuatan.

Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan.

- b. Penggairah dalam aktivitas.

Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya

lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut. Sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.

- c. Penggerak, seperti mesin bagi mobil besar.

Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

d. Hubungan antara Etika Kerja dan Kinerja Pegawai

Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerja atau kinerja. Menurut Fauzi dalam Febrianto (2014) etika kerja yang dimiliki individu dalam suatu organisasi akan memiliki pengaruh terhadap kinerjanya. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etika kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

Jadi etika kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai, semakin baik tingkat etika kerja pegawai pada sebuah perusahaan maka akan semakin tinggi jugalah tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

e. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh Herlambang (2013) yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera Medan” dengan hasil yang menunjukkan bahwa etika kerja

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang positif dan signifikan yang ditunjukkan dari koefisien determinan sebesar 64,9 %. Adapun penelitian lainnya oleh Dewi, Rodhiyah & Susanta (2015) dengan hasil serupa yaitu etika kerja **berpengaruh** positif dan signifikan terhadap kinerja dengan hasil koefisien determinasi sebesar 33,8 % dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

4. KINERJA

a. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yakni (1) melakukan, (2) memenuhi atau menjalankan suatu, (3) melaksanakan suatu tanggung jawab, (4) melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang . Dari masukan tersebut dapat diartikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- Kuantitas output
- Kualitas output
- Jangka waktu output

- Kehadiran ditempat kerja
- Sikap kooperatif

Mangkunegara (2007) mendefinisikan kinerja sebagai berikut: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu tujuan penilaian kinerja. Karena itu penilai sangat perlu mengkaji faktor-faktor yang menentukan atau membatasi kinerja dan memikirkan apa yang dapat dilakukan untuk membantu pegawai agar kinerjanya meningkat dengan hasil yang efektif. Para pemimpin organisasi atau perusahaan sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun pegawai-pegawainya bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas setiap pegawai tidaklah sama. Menurut Simamora (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ialah:

- a. Karakteristik situasi. Bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja dalam organisasi. Lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan organisasi dan para pegawai terhadap pekerjaannya. Organisasi juga mempengaruhi kinerja, menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab untuk penilaian.

- b. Deskripsi pekerjaan, yaitu spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan. Karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten di seluruh pekerjaan dan pegawai yang mendudukinya.
- c. Tujuan-tujuan penilaian kinerja. Tujuan penilaian secara mendasar dapat digolongkan kepada dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan.
- d. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi dan pengembangan. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut. Pegawai merupakan kelompok orang-orang kecil dalam organisasi dan ditempatkan pada lini paling depan, yang mempunyai arti yang cukup besar dalam meningkatkan instansinya, tingkat efisiensi kerja dapat tercapai jika didukung oleh manajemen yang mapan. Kelemahan manajemen dapat menimbulkan kesalahan dalam menempatkan tenaga kerjanya.

c. Penilaian Kinerja

“Penilaian kinerja adalah system formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok” (Mondy & Noe (2005) dalam Marwansyah (2010)).

Kegiatan penilaian kerja adalah penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut. Menurut Dessler (2007) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu :

- a. Prestasi pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi : mmebutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- d. Kedisiplinan, meliputi : kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Komunikasi, meliputi : hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

d. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian Kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga mengembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Sedarmayanti (2007), tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.

- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- f. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

e. Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk :

a. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

b. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

c. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

d. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

e. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Guritno & Waridin (2005) dalam Herlambang (2013) adalah sebagai berikut:

- a. Mampu meningkatkan target pekerjaan.
- b. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- c. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
- e. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat dari ahli-ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja yaitu:

- a. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerjanya.
- b. Mampu meningkatkan mutu dan target pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
- d. Disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.
- e. Mampu bekerja sama antar pegawai.
- f. Mampu memberikan kontribusi berupa inovasi dan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan.

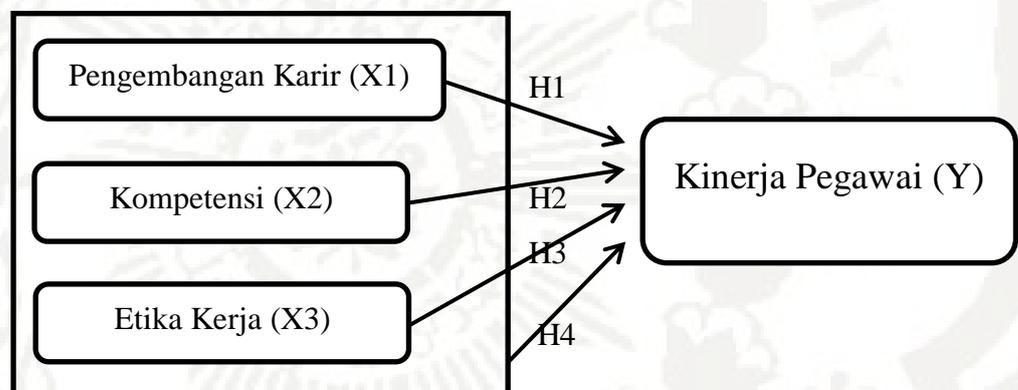
B. KERANGKA PEMIKIRAN

Pengembangan karir adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu instansi akan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai merasa puas, meningkatnya semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas pegawai.

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang mencakup pengetahuan, keahlian, dan sikap. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Melalui etika kerja yang baik maka diharapkan dapat menjadikan perusahaan tersebut menjadi lebih maju yaitu dengan peningkatan kinerja yang dilakukan oleh para karyawan tersebut.

Berdasarkan tinjauan teori diatas, bahwa pengembangan karir, kompetensi dan etika kerja memengaruhi kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Kerangka pemikiran tersebut tergambar dalam bagan alur pikir dibawah ini:



Gambar. 2.1. Kerangka Pemikiran

C. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat ditarik beberapa hipotesis yaitu:

1. Hipotesis 1

Pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis 2

Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Hipotesis 3

Etika Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Hipotesis 4

Pengembangan karir, kompetensi, dan etika kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

