

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Kinerja

Pengukuran kinerja pada dasarnya merupakan proses penilaian terhadap tingkat pencapaian kinerja para pegawai atas target-target kinerja yang telah disepakati dalam kontrak kerja. Kontrak kerja merupakan batasan-batasan yang harus dilakukan oleh pegawai didalam menjalankan tugas dan tujuan organisasi agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan, pengukuran kinerja dilakukan untuk menekan perilaku dan prestasi kerja yang tidak semestinya dan menuntun agar perilaku dan prestasi kerja kearah yang lebih baik.

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Afandi (2018) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral/etik”. Kemudian Kasmir (2019) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu”. Kemudian Sinambela (2016) mengemukakan bahwa “kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Kemudian menurut Rivai (2014),”kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Kemudian menurut Hasibuan (2016),”kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Menurut mangkunegara (2015),”kinerja(prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja yang telah diuraikan, maka kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap pegawai didalam suatu organisasi baik itu dari segi kualitas dan kuantitas kerjanya, serta bagaimana cara pegawai dalam melakukan pekerjaan itu sebagai upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

2.1.1.2 Tujuan Kinerja

Tujuan dari kinerja menurut Mangkunegara (2015) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya

2.1.1.3 Manfaat Kinerja

Menurut Rivai (2013) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi pegawai
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

2.1.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain

1. Sikap dan mental

Pegawai yang memiliki sikap yang baik dan mental yang kuat menghasilkan hasil kerja yang baik, sedangkan pada pegawai yang memiliki sikap yang kurang baik dan mental yang lemah ketika menghadapi permasalahan di dalam perusahaan cenderung akan menghindar dan akan menghasilkan hasil kerja yang buruk

2. Pendidikan

Pendidikan mempengaruhi kinerja karena jika pegawai di tempatkan pada suatu pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikannya maka akan memudahkan pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Namun apalagi suatu jabatan diberikan kepadanya. Namun apabila suatu jabatan di berikan kepada pegawai tidak berdasarkan latar belakang pendidikannya maka pegawai tersebut akan mengalami kesulitan. Hal tersebut akan berakibat pada hasil atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

3. Keterampilan.

Apabila seseorang pegawai memiliki keterampilan yang baik serta kreatif maka pegawai tersebut akan dengan mudah mengeluarkan atau menciptakan ide-ide baru yang berguna bagi organisasi dan akan lebih mudah mendapatkan cara agar dapat mencapai hasil kerja semaksimal mungkin

4. Manajemen Karir

Dalam setiap diri manusia harus adanya perubahan untuk mengatur diri sendiri maupun orang lain. Kinerja akan di pengaruhi oleh seorang yang karirnya tinggi, apabila seseorang pegawai mempunyai manajemen karir tersebut mampu mengarahkan hasil kinerja baik serta memuaskan bagi perusahaan.

5. Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan mempengaruhi kinerja karena apabila pegawai pegawai tidak dibayar berdasarkan apa yang di kerjakannya maka akan menyebabkan pegawai yang bersangkutan tidak serius dalam melakukan pekerjaannya sehingga menyebabkan kinerjanya enurun, akan tetapi sebaliknya jika penghasilan yang diterima sesuai dengan apa yang dikerjakannya atau bahkan lebih, akan memungkinkan pegawai lebih bersemangat dalam bekerja

6. Gaji dan kesehatan

Gaji yang diterima oleh pegawai akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja, serta faktot kesehatan pun ikut berperan dalam hal mempengaruhi kinerja karena apabila pegawai sedang sakit atau merasa kurang vit maka akan mengurangi semangat kerjanya.

7. Jaminan sosial

Dalam sebuah prusahaan harus ada jaminan sosial bagi pegawainya, karena apabila terjadi musibah kepada pegwainya maka perusahaan yang harus mengeluarkan biayanya. Hal tersebut akan menarik minat pegawai baru maupun pegawai lama sehingga apabila terjadi sesuatu kepada pegawai yang bersangkutan atas dasar pekerjaan, maka pegawai tersebut tidak perlu kwatir akan biayayang nanti akan membebaninya. Semakin besar jaminan sosial yang didapatkan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya, begitupun sebaliknya.

8. Iklim kerja

Iklim kerja yang baik akan membuat nyaman pegawai dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai, begitupun sebaliknya apabila iklim kerjanya dianggag kurang baik bagi pegawai maka akan menghasilkan ketidaknyamanan pegawai ketika bekerja dan memungkinkan kinerjanya menurun.

9. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana dalam perusahaan di nilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin lengkap sarana dan prasarana yang ada maka akan semakin membantu pegawai dalam bekerja

Sarana dan prasarana dalam

10. Teknologi

Semakin canggih teknologi yang ada dalam perusahaan maka akan semakin membantu pekerjaannya pegawai sehingga pekerjaan yang dilakukan akan semakin cepat, namun apabila teknologi dinilai kurang canggih maka akan mempersulit pekerjaan pegawai, sehingga kinerjanya akan kurang maksimal

11. Kesempatan berprestasi

Apabila seorang pegawai dalam suatu perusahaan diberikan kesempatan berprestasi dan tidak dihalangi untuk memberikan ide-ide yang baru, maka pegawai tersebut akan merasa bersemangat ketika dalam bekerja dan akan semakin aktif dan kreatif dalam bekerja, hal itu memberikan semangat tersendiri kepada pegawai untuk bias memberikan lebih kepada organisasi atau instansi tempatnya bekerja.

Menurut Hasibuan (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu meliputi :

1. Gaji/upah

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan untuk mencapai hal itu, ada diantara para karyawan yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.

2. Kompensasi

Pemberian kompensasi pada hakikatnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam upaya peningkatan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya, dimana pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan status, golongan dan jabatan yang dipegang oleh seseorang karyawan, pemberian kompensasi yang layak bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan hukum yang dibuat oleh pengusaha tentang standar gaji minimum yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan

kerja yang demikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

4. Semangat kerja

Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada dirinya untuk bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bias dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka dan padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kinerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Yaitu ketulusan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenangnya.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau melibatkan pemunculan gagasan.

Sedangkan menurut kasmir (2019), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Merupakan suatu tungkatan dimana hasil atau proses penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik sempurna. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja semakin baik, betitu juga sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya rendah.

2. Kuantitas

Merupakan pengukuran kinerja yang dapat dilakukan dengan melihat dari kuantititas yang dihasilkan oleh setiap pegawai.

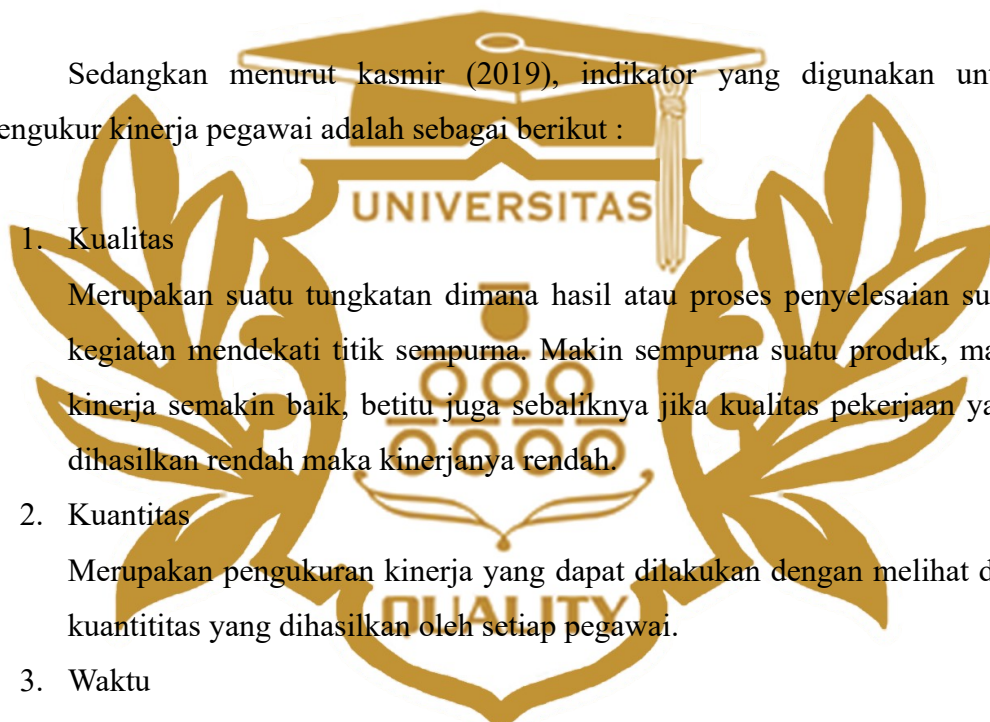
3. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikannya, artinya ada pekerjaan yang mempunyai batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan.

Dalam hubungan tersebut diukur mampukah pegawai untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

5. Penekanan biaya



Setiap biaya yang dikeluarkan untuk aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan, artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut dapat dijadikan acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Pengawasan dilakukan agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, jika terjadi suatu penyimpangan akan dapat memudahkan untuk melakukan perbaikan dan korekai secepatnya.

Kemudian menurut Rivai(2015) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada tujuh indikator, yaitu :

Kualitas

Kualitas yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut

1. Kuantitas

Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.

2. Ketetapan

Ketetapan waktu yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

3. Efektivitas

Efektivitas merupakan pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

4. Kemandirian

Kemandirian yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.

5. Komitmen Kerja

Komitmen kerja yaitu kerja antara karyawan dengan organisasinya dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.





2.1.2 Tingkat Pendidikan

Dalam suatu organisasi untuk mempersiapkan pegawai yang berkualitas diperlukan adanya ajaran, tuntutan dan pimpinan mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Akhlak dan kecerdasan pikiran akan semakin baik apabila dibarengi dengan tingkat pendidikan yang baik pula. Jika pendidikan pegawai sudah baik, maka pegawai tersebut mempunyai kemampuan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya baik didalam menyelesaikan suatu pekerjaan maupun dalam mengelola sumber daya yang tersisa

Pendidikan adalah pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, non formal, dan informal di sekolah, dan di luar sekolah, dan di luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi. Sesuai dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 pada Bab 1 Pasal 1 disebutkan bahwa “ Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara”.

Didalam Undang-Undang Pendidikan No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II pasal 3 dijelaskan bahwa “pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Dengan landasan pemikn'iran tersebut, pendidikan disusun sebagai usaha sadar untuk memungkinkan bangsa Indonesia mempertahankan kelangsungan hidupnya dan mengembangkan dirinya secara terus-menerus dari suatu generasi ke generasi berikutnya, pendidikan sebagai alat dan tujuan yang amat penting dalam perjuangan mencapai cita-cita.

Umar Tirtarhardja dan La Sulo (dalam jurnal ilmiah karya Jeane Marie Tulung 2014) mengemukakan beberapa batasan pendidikan yang dibedakan berdasarkan fungsinya yaitu :

- a. Pendidikan sebagai proses transformasi budaya, dalam hal ini pendidikan menyiapkan peserta didik untuk hari esok.
- b. Pendidikan sebagai proses pembentukan pribadi, yakni sebagai suatu kegiatan yang sistematis dan sistematis terarah kepada terbentuknya kepribadian peserta didik. Sistematis oleh karena proses pendidikan berlangsung melalui tahap berkesinambungan, dan sistematis oleh karena proses pendidikan berlangsung dalam semua situasi kondisi disemua lingkungan yang saling mengisi (lingkungan rumah, sekolah, dan masyarakat)
- c. Pendidikan sebagai proses persiapan warga negara, yakni sebagai suatu kegiatan yang terencana untuk membekali peserta didik agar menjadi warga negara yang baik.
- d. Pendidikan sebagai persiapan tenaga kerja, yakni suatu kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal untuk bekerja.

2.1.2.1 Pengertian Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan menurut Lestari dalam Wirawan (2016) adalah “suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi”. Kemudian Menurut Nuruni (2014) Tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing instansi dan memperbaiki kinerja instansi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas Peneliti menyimpulkan Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan pegawai, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Kemampuan seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan sehingga ilmu dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai bisa diaplikasikan dalam dunia kerja, begitu juga dengan kemampuan berpikirnya

yang sudah dilatih dari pendidikan tersebut.. Hal ini akan membantu tugas pegawai dalam menyelesaikan berbagai tugas dan maslaah yang terjadi pada tempat kerja pegawai tersebut.

2.1.2.2 Tujuan Pendidikan.

Tujuan Pendidikan tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Kemdiknas) Bab 1 pasal 3, tujuan pendidikan nasional adalah “mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

2.1.2.3 Pendidikan Dalam Instansi.

Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pendidikan dalam instansi merupakan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan potensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan, dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan”. Pengembangan pegawai ini penting untuk dilaksanakan disebabkan adanya perubahan baik manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi.

Pentingnya pendidikan atau pelatihan bagi pegawai tercantum pada pasal 31 ayat 1 Undang-undang No. 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yaitu untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan 24 peraturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan PNS yang bertujuan untuk meningkatkan pengambidan, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

2.1.2.4 Indikator Tingkat Pendidikan

Indikator tingkat pendidikan diatur dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 RI tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu pendidikan formal, nonformal, dan informal.

1. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terukur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi (Undang-undang No. 20 Tahun 2003)
 - a. Pendidikan dasar adalah jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berupa sekolah dasar (SD) dan madrasah ibtidiyah(MI), atau bentuk lain yang sederajat
 - b. Pendidikan menengah merupakan lanjutan dari pendidikan dasar. Pendidikan menengah meliputi pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah meliputi sekolah menengah (SMA), madrasah aliyah (MA), sekolah menengah kejuruan(SMK), dan madrasah aliyah kejuruan (MAK).
 - c. Pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang meliputi program pendidikan sarjana, magister, spesialis dan dokter yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik, insitut dan universitas.
2. Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang membutuhkan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti dan pelengkap pendidikan formal untuk mendukung pendidikan berkelanjutan. Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan pemuda, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan, dan pelatihan kejuruan, pendidikan kesetaraan dan bentuk pendidikan lainnya yang ditunjukkan untuk mengembangkan keterampilan siswa.
3. Pendidikan informal yang dilaksanakan oleh keluarga dan lingkungan berupa kegiatan belajar mandiri.

2.1.3 Pengembangan Karir

Karir pada saat dahulu di pandang sebagai kemajuan linear organisasi sebagai pekerjaan yang stabil dalam satu profesi, tetapi sekarang adalah lebih mungkin diarahkan sendiri oleh pegawai yang bersangkutan, bukan oleh organisasi, hal ini diubah sendiri oleh pegawai dari waktu ke waktubsaat pegawai dan lingkungannya berubah. Saat pegawai berganti pekerjaan satu ke pekerjaan yang lain dari organisasi ke organisasi lain.

Program pengembangan karir pada saat ini cenderung memiliki fokus baru. Program organisasi untuk pengembangan karir pegawainya, proses pengembangan harus tenang dan hati-hati dimana seseorang menjadi sadar akan atributnya yang berhubungan dengan karir dan rangkaian tahapan sepanjang hidup yang berkontribusi kepada pemenuhan karirnya.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2013) “Karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya”. Sedamayanti (2014:) mengemukakan beberapa pendapat tentang pengertian karir.

1. Rangkaian kegiatan kerja terpisah tetapi berkaitan, memberikan kesinambungan, ketemtraman, dan arti dalam hidup seseorang.
2. Serangkaian pengalaman peran yang diurut dengan tepat menuju kepada peningkatan tingkat tanggung jawab, status, kekuasaan, imbalan, dan karir
3. Semua pekerjaan yang dikerjakan selama masa kerja sekarang.

Jadi karir merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia. Karir yang bagus akan menentukan atau berpengaruh pada kesejahteraan sumber daya manusia itu sendiri. Oleh sebab itu perlu dilakukan pengembangan karir dari kontribusi penuh manusia itu sendiri untuk mendapatkan karir yang lebih baik di masa yang akan datan

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Afandi (2018) mengemukakan pendapat bahwa “pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam

rangka mencapai karir yang diinginkan”. Namun demikian tentunya berbagai konsep, aspek, serta proses yang menyelubunginya tidaklah sederhana itu. seperti yang diungkapkan oleh Priansa (2018) yang berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan “serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah masih merupakan hubungan saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan pegawai”.

Dengan demikian persoalan pengembangan karir ini juga amatlah berpengaruh pada kinerja serta kepuasan kerja seorang pegawai, tentunya dengan bentuk paling yang kongkretnya adalah pengembangan finansial dan kualitas kehidupannya pula. Sementara itu Hartatik (2019) memberikan beberapa opsi definisi yang dapat menyelubungi pengembangan karir yang diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang.
2. Pekerjaan Karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan serta penambahan kemampuan seorang pekerja.
3. Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.
4. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan.

Artinya pengembangan karir meliputi pengembangan dari individu atau karyawan itu sendiri, usaha atau proses untuk mencapainya, peningkatan sikap pegawai, hingga peningkatan kewenangan serta jabatannya di dalam organisasi. Kemudian menurut Sutrisno (2019) “pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir”. Dan menurut Mangkurnegara (2018) mengemukakan bahwa “pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan

dapat mengembangkan diri secara maksimum”. Dengan kata lain pengembangan karir merupakan suatu proses dimana seseorang pegawai merencanakan karir dan mengimplementasikan untuk tujuan karirnya dan bagaimana sebuah organisasi merancang dan mengimplementasikan program pengembangan karirnya. Byars dan Rue dalam M. Harlie (2013) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa “pengembangan karir merupakan aktivitas formal dan berkelanjutan yang merupakan suatu upaya dari organisasi untuk mengembangkan memperkaya sumber daya manusia dengan menyelaraskan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi”.

Berdasarkan pengertian pengembangan karir menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan serta perubahan nilai-nilai dari anggota organisasi menuju tingkat kematangan, kompetensi, dan kewenangan yang lebih tinggi berdasarkan perencanaan serta berbagai aspek lain yang direncanakan baik oleh individu terutama oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas dan kinerja serta kehidupan anggota organisasi tersebut secara holistic.

Pengembangan karir yang dilaksanakan melalui pembinaan karir, penilaian sistem prestasi kerja dan sistem karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan, serta pengangkatan dalam jabatan. Setiap karyawan dalam meniti karirnya diperlukan adanya pengembangan karir untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2014).

“Manajemen karir mengarahkan dan mengontrol jalur karir karyawan. Karena hal ini ada hubungan dengan pengembangan karyawan, fungsi pengembangan karir menentukan tujuan untuk pengembangan karyawan secara sistematis, sehingga tujuan karir telah di setujui maka kegiatan pengembangan karir dapat dipilih dan disalurkan dalam suatu arah yang berarti bagi individu maupun organisasi”.

Pendapat dari Handoko (2014) sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh F.C Gomes (2013) bahwa pengembangan karir merupakan manfaat yang timbul dari interaksi antara karir individual dengan proses manajemen karir instansi.

Kunci pengembangan karir berdasarkan teori Friedman dan Arnold (dalam Sani Oktaviani 2015) yaitu sebagai berikut :

1. Organisasi harus menilai karyawan secara berkala sepanjang karir untuk mengetahui kekuatan individu yang dapat dipergunakan dalam pekerjaan lain dalam organisasi dan untuk memperbaiki kelemahan individual yang merintanginya karir.
2. Organisasi harus dapat memberi informasi yang lebih realistic kepada karyawan, baik informasi jika organisasi mengambil keputusan penerimaan pegawai dan informasi jika organisasi mengambil keputusan mengenai promosi jabatan.
3. Kegiatan pengembangan karir akan sukses apabila kegiatan itu dikoordinasi dengan kegiatan-kegiatan lain dalam manajemen sumber daya manusia, seleksi latihan, perencanaan sumber daya manusia dan penilaian prestasi kerja.
4. Pengembangan karir besar sekali kemungkinan berhasil apabila penyedia lini terlibat.

Pengembangan karir dapat berhasil dengan baik apabila diintegrasikan dalam fungsi-fungsi pokok kepegawaian lainnya. Program penilaian kerja maupun pelatihan dapat dipergunakan untuk rekomendasi tentang perpindahan pekerjaan dan untuk memperkirakan kebutuhan akan tenaga kerja dimasa yang akan datang. Berdasarkan teori diatas menurut pendapat penulis pengembangan karir adalah kegiatan perencanaan karir yang dilakukan setiap pegawai atau individu secara bertahap untuk meningkatkan karir serta persiapan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam instansi dan memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk berkarya dalam waktu yang lama sampai mereka pension.

2.1.3.2 Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Mangkurnegara (2018) tujuan pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan

Pengembangan karir ini sendiri dapat membantu karyawan dan organisasi yang ada di perusahaan dalam mencapai tujuan.

2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
Perusahaan membantu pegawai dan merencanakan karir salah satunya dengan menciptakan suasana dan hubungan kesejahteraan antar pegawai agar menimbulkan pegawai yang loyalitas yang tinggi untuk perusahaan.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka.
Dalam pengembangan karir seseorang pegawai dapat membantu menyadarkan akan kemampuan untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan sesuai dengan potensi dan keahlian Yang dimiliki setiap individu.
4. Memperkuat hubungan antar pegawai dan perusahaan.
Pengembangan karir juga dapat menciptakan relasi dan memperkuat hubungan antar pegawai dan perusahaan.
5. Membuktikan tanggung jawab social.
Pengembangan karir dapat juga menciptakan suasana kerja yang positif dalam berkompetisi dan pegawai menjadi lebih sejahtera.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.
Pengembangan karir juga dapat menjadikan perusahaan melaksanakan program-program yang ada di dalamnya dengan tujuan untuk mencapai suatu target perusahaan.
7. Mengurangi *turnover* dan biaya kepegawaian.
Program pengembangan karir juga dapat menjadikan *turnover* rendah dan biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
8. Menggiatkan suatu pemikiran waktu yang panjang.
Pengembangan karir sendiri memerlukan waktu yang cukup panjang karena penempatan suatu jabatan profesi dan manajerial didalam perusahaan memerlukan persyaratan dan kualifikasi sesuai dengan kemampuan dan persyaratan.

Sementara itu, menurut sutrisno (2019) pengembangan karir bertujuan untuk:

1. Memberikan kepastian arah pengembangan karir karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi.
2. Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para pegawai yang berkualitas.
3. Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi.
4. Memudahkan organisasi administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi ataupun demosi jabatan.

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2013), tujuan pengembangan karir adalah :

1. Membantu memecahkan persoalan operasional
2. Mempersiapkan pegawai untuk promosi
3. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara optimal
4. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Tujuan utama dalam pengembangan karir adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih efektif dan efisien dan memberikan hasil yang memuaskan dalam mencapai tujuan yang diharapkan organisasi.

2.1.3.3 Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Pengembangan karir tidak melulu mengenai masalah jabatan saja. Bahkan bentuk atau wujudnya sendiri cukup beragam. Bentuk-bentuk pengembangan karir yang dilaksanakan oleh setiap instansi disesuaikan dengan jalur karir yang direncanakan , perkembangan, kebutuhan, dan fungsi organisasi itu sendiri. Bentuk pengembangan karir menurut Viethzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2013), dapat dibagi menjadi empat , yaitu :

1. Pengembangan karir pribadi

Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir dan kemajuan karir yang dialami

2. Pengembangan karir yang didukung departemen SDM

Pengembangan karir seseorang tidak hanya tergantung pada usaha pegawai tersebut, tetapi juga tergantung pada peran dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada dan juga di dalam perencanaan karir pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan.

3. Peran pemimpin dalam pengembangan karir

Upaya-upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karir para pegawai harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan pimpinan tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka, maka perkembangan karir pegawai tidak akan berlangsung baik.

4. Peran umpan balik terhadap pengembangan karir

Tampa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir, maka relative sulit bagi pegawai bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Departemen SDM bisa memberikan umpan balik melalui beberapa cara didalam usaha perkembangan karir pegawai, diantaranya adalah memberikan informasi kepada pegawai tentang keputusan penempatan pegawai.

2.1.3.4 Prinsip-Prinsip Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2014), ada beberapa prinsip pengembangan karir yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir. Bila setiap hari pekerjaan menyajikan suatu tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari dari pekerjaan jauh lebih penting daripada aktivitas rencana pengembangan formal

2. Bentuk pengembangan *skill* yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. *Skill* yang dibutuhkan untuk menjadi *supervisor* akan berbeda dengan *skill* yang dibutuhkan untuk menjadi *middle manager*
3. Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh *skill* yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang memiliki *skill* yang dituntut pekerjaan akan mencapai pekerjaan yang baru
4. Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi atau dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional.

Pengembangan karir meliputi perencanaan karir dan manajemen karir. Memahami pengembangan karir dalam sebuah organisasi membutuhkan suatu pemeriksaan atas dua proses, yaitu bagaimana masing-masing individu merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program-program pengembangan karir atau manajemen karir.

2.1.3.5 Faktor-faktor Pengembangan Karir

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2013), mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi seorang karyawan diantaranya adalah :

1. Sikap hubungan kerja

Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh orang disekelilingnya tempat ia bekerja, maka orang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik. Untuk itu, bila ingin karir berjalan dengan mulus, seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada dalam organisasi tersebut. Baik hubungan baik dengan atasan, bawahan, dan rekan-rekan sekerja.
2. Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seorang karyawan, walaupun sampai sekarang masih banyak diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan beberapa senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdian kepada perusahaan.

3. Pendidikan

Pendidikan merupakan syarat untuk duduk disebuah jabatan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kelulusan karir seseorang. Dengan melihat seseorang lebih objektif, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun dalam kenyataan tidak selalu benar.

4. Prestasi

Prestasi dapat saja terdiri dari akumulasi pengalaman, pendidikan, dan lingkup kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun ada keterbatasan pendidikan, pengalaman, dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang akan semakin jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

5. Nasip

Nasip turut menentukan, walaupun porsi nya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasip berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini adanya, karena dalam kenyataannya ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapatkan peluang untuk di promosikan

2.1.3.6 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Priansa (2018) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan karir

Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

2. Pengembangan karir individu.

Individu setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

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. Peranan umpan balik terhadap kinerja

Tampa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relative sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

Indikator pengembangan karir menurut Handoko(2014) adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja

Prestasi Kerja adalah suatu yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.

2. Exsposure

Exposure adalah menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya.

3. Kesetiaan Organisasional

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama dengan menurunkan tingkat perputaran kerja

4. Mentor dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang menciptakan kesempatan-kesempatan bagi orang lain.

5. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

6. Dukungan manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari manajer.

2.1.4 . Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

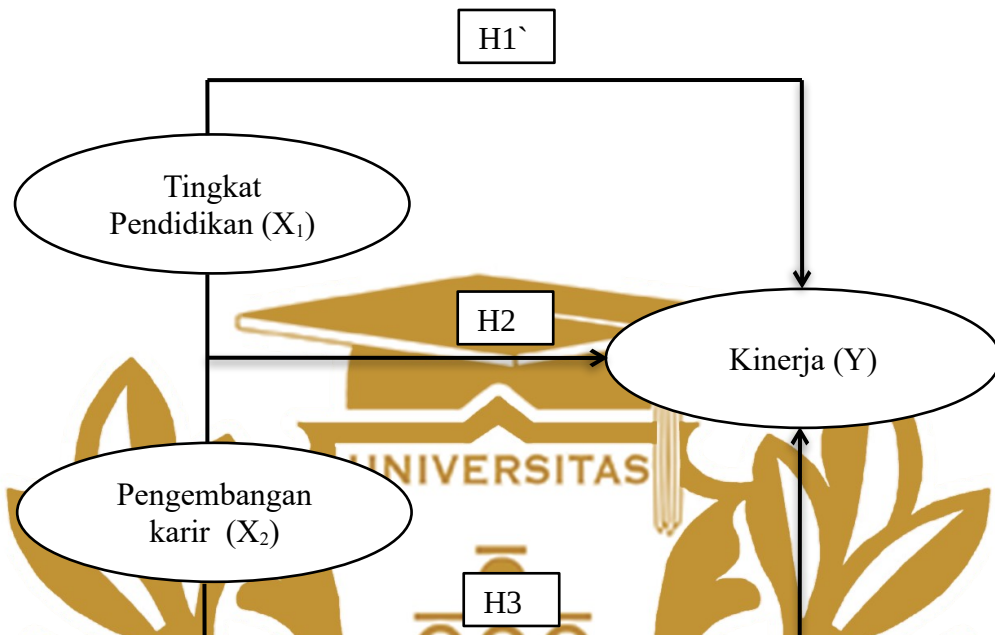
No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Alice Kasau Sila (2016)	<i>The Influence Of Training and Development on the Performance of Employees</i>	Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja
2	Ni Made Candra Megita Atma Negara (2014)	Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Prsero) Kabupaten Jembrana	Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero Kabupaten Jembrana)
3	Mohammad Soe' oed Hakam (2013)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Studi Pegawai Joint Operating Body Pertamina Perto China East Java	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Joint Opera-

			ting Body Pertamina Petro China East Java
4	Verra Nitta Turere (2013)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap peningkatan kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan teknis pertanian kalasey	Menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Pelatihan teknis pertanian kalasay
5	M. Harlie (2013)	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan	Pengembangan karir Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan
6	Indah Purnama sari(2020)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna Bagan Sinembah Rokon Hilir.	Menunjukkan bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Wungu Guna Bagan Sinembah Ro-

			kon Hilir
7	Rosmawati (2021)	Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sinoa Kabupaten Bantaeng	Menunjukkan bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Sinoa Kabupaten Bantaeng
8	K.A. Wiryan & P.I . Rahmawati (2020)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Pembangunan Daersh Bali Cabang seluruh.	Tingkat Pendidikan dan pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Pembangunan Daersh Bali Cabang seluruh.

2.2 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah suatu dasar pemikir yang mencakup penggabungan antara teori, fakta, observasi, serta kajian pustaka, yang nantinya dijadikan landasan dalam melakukan menulis karya tulis ilmiah.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.3 Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan suatu pemberian atau penetapan makna bagi suatu variable dengan spesifikasi kegiatan atau pelaksanaan atau operasi yang dibutuhkan untuk mengukur, mengategorikan, atau memanipulasi variable.

Tabel 2.2
Definisi Operasional

Variabel	Defenisi Konsep	Defenisi Operasio- nal	Indikator	Skala Ukur
Tingkat Pendidikan (X ₁)	Tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing instansi dan memperbaiki kinerja instansi (Nuruni, 2014)	Jenjang Pendidikan yang dimiliki pegawai Dinas Pemand Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan formal 2. Pendidikan Informal 3. Pendidikan Non-formal (UU No. 20 Tahun 2003) 	Interval
Pengembangan Karir (X ₂)	pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mang-	Aktivitas kepegawaian Dinas Pemand Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan dalam membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan karir 2. pengembangan karir individu 3. pengembangan karir yang dilakukan oleh departemen SDM 4. peranan umpan balik terha- 	Interval

	kurnegara, 2018)		dap kinerja (Priansa, 2018)	
Kinerja (Y)	Mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral/etik (Afanandi, 2018)	Hasil Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan	<ol style="list-style-type: none"> 1. kualitas 2. kuantitas 3. waktu 4. kerja sama antar karyawan 5. penekanan biaya 6. pengawasan (Kasmir, 2019) 	Interval

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan yang telah ada dijelaskan sebelumnya, sehingga penulis menemukan sebuah hipotesis sebagai berikut :

1. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan
2. Pengembangan Karir berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan.

3. Tingkat Pendidikan dan Pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan.

