

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Grand Theory*

Grand theory merupakan sebuah teori utama yang dipakai untuk mengetahui sebuah fenomena secara keseluruhan. *Grand theory* dalam penelitian ini adalah "*Goal Setting Theory*". Menurut Robbin (2019:122) "*Goal Setting Theory*" adalah teori yang berhubungan dengan tujuan yang dihasilkan oleh pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi aktivitas kinerjanya. Dimana setiap individu memiliki komitmen dalam mencapai suatu tujuan organisasi, karena individu yang mempunyai komitmen yang tinggi, maka berpengaruh terhadap konsekuensi tercapainya tujuan organisasi.

Teori ini lebih menekankan esensi dari *performance* yaitu himpunan perilaku pegawai yang berkontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Dalam upaya meningkatkan *performance* pegawai yang berkontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi, maka di butuhkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan *performance* pegawai, diantaranya adalah jenjang karir dan kompetensi. Merujuk pendapat diatas maka peneliti menjadikan *Goal Setting Theory* sebagai *grand theory* dalam penelitian ini.

2.2 *Konsep Jenjang Karir*

2.2.1 *Pengertian Jenjang Karir*

Banyak pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang jenjang karir, senada dengan Sastrohadiwaryo (2021:1149) menyatakan bahwa karir adalah aktivitas dan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan (seperti, tugas-tugas dalam posisi jabatan, penafsiran subyektif pada peristiwa-peristiwa yang berhubungan dengan suatu pekerjaan dan keputusan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang. Pendapat lain juga

diutarakan oleh Sjafri (2019:88) yaitu jenjang karir meliputi kegiatan-kegiatan personalia yang dilakukan untuk mencapai sebuah rencana karir, untuk membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga kinerjanya meningkat. Jenjang karir menurut Sutrisno (2019:118) merupakan suatu rangkaian atau urutan pekerjaan/posisi/jabatan yang dilalui dan dikerjakan oleh seorang pegawai selama kehidupan kerjanya, sehingga berdampak pada peningkatan pengalaman selama bekerja sehingga kinerja pegawai tersebut menjadi lebih berkualitas.

Dalam penelitian ini teori jenjang karir yang digunakan mengutip pendapat Rivai (2019:290) yang menyatakan jenjang karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Jenjang karir (*career ladder*) adalah jalan yang dilewati seorang pegawai untuk maju ke bagian yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar. Jenjang karir yang dilaksanakan dan dikembangkan di Pegawai Negeri Sipil dilakukan melalui pembinaan karir dan penilaian sistem prestasi kerja dan sistem karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, promosi jabatan. Selain itu jenjang karir dapat dilakukan dengan pengembangan SDM misalnya dengan melakukan pendidikan dan pelatihan atau seminar yang berkaitan dengan tupoksi pegawai.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jenjang Karir

Bagi setiap pegawai, seringkali muncul harapan atau keinginan bahwa karir pegawai akan mengalami peningkatan atau mengalami kemajuan di dalam organisasi. Pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depannya di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Karir merupakan suatu rangkaian atas sikap dan perilaku yang berkaitan dengan aktifitas pekerjaan dan pengalaman sepanjang kehidupan seseorang.

Pendapat Rivai (2019:293) terdapat 5 faktor yang menentukan karir seseorang yaitu “*Career planning* (perencanaan karir), *career satisfaction* (kepuasan karir), *career development program* (program pengembangan karir), *career strategy* (strategy karir), dan *perceived promotion prospects* (persepsi prospek promosi). Disamping itu sukses dalam jenjang karir yang berarti pegawai mengalami kemajuan dalam bekerja adalah meningkatkan keterampilan sehingga lebih berprestasi. Pendapat Hasibuan (2019:89) menyatakan jenjang karir meliputi aspek-aspek: 1) Kesempatan peningkatan karir, 2) Pemahaman persyaratan peningkatan karir, dan 3) Kemampuan memenuhi persyaratan peningkatan karir

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa jenjang karir. Dengan demikian, jenjang karir menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Jenjang karir sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin jenjang karir dipertimbangkan, maka semakin meningkat kan kualitas kinerja pegawai, pegawai lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaan sehingga ada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan *output* kinerja pegawai. Merujuk pendapat Rivai (2019:290), komponen yang paling penting dalam mempengaruhi jenjang karir sekaligus menjadi indikator dalam penelitian ini adalah: 1) Kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga, 2) Kesempatan untuk mencapai hal baru, 3) Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang, 4) Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan.

2.2.3 Indikator Jenjang Karir

Indikator pengukuran jenjang karir dalam penelitian ini sebagai berikut (Junita & Rahardjo, 2023):

1. Perencanaan Karir
2. Pengembangan Karir Individu

3. Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM
4. Peran Umpan Balik terhadap Kinerja

2.3 Konsep Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan (*be able to do*) seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang seyogyanya dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Agar dapat melakukan (*be able to do*) sesuatu dalam pekerjaannya, tentu saja seseorang harus memiliki kemampuan (*abiliti*) dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*) dan keterampilan (*skill*) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2019:102) kompetensi dapat diartikan sebagai kondisi seorang pegawai yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja serta keminatan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada sehingga dapat melaksanakan tugas tepat dan benar sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Berbagai pandangan tersebut di atas dapat dirumuskan kesimpulan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Dalam penelitian ini teori kompetensi yang digunakan mengutip pendapat Sutrisno (2019:105) yang menyatakan kompetensi dapat diartikan sebagai kondisi seorang pegawai yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja

serta keminatan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada sehingga dapat melaksanakan tugas tepat dan benar sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Beberapa pengertian mengenai kompetensi di atas, menurut Hasibuan (2019:212) dapat digaris bawahi bahwa untuk mendukung efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai terdiri dari 3 (tiga) komponen yaitu :

1. Pengetahuan yakni dapat ditempuh melalui jalur pendidikan formal yang berfungsi agar pegawai yang bersangkutan cepat tanggap dan paham tentang apa yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Ketrampilan (*skill*) yaitu dapat diperoleh melalui jalur pendidikan dan latihan, misalnya training atau kursus-kursus keterampilan yang disesuaikan dengan bidang kerjanya masing-masing, hal ini diharapkan pegawai yang bersangkutan akan dengan cekatan dan terampil dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya secara tepat waktu.
3. Sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mulai dari kesantunan, kerapian berpakaian dan lain-lain

Aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sutrisno, (2019: 117) sekaligus menjadi indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di organisasi.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya,

standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

4. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa untuk mengetahui tingkat kompetensi pegawai dapat dilihat dari seberapa jauh pegawai menguasai dan memahami pelaksanaan tugasnya, kemudian keterampilan yang pegawai kuasai kaitannya dengan bidang tugas yang di kerjakan disamping dedikasi yang cenderung ke arah sifat emosional personil, yakni sangat erat dengan pengalaman kerja yang pernah pegawai lalui serta kesesuaian antara bidang tugasnya dengan potensi atau karakter pribadinya pegawainya.

2.3.3 Indikator Kompetensi

Pengukuran indikator kompetensi dalam penelitian ini sebagai berikut (Rony & Rohaeni, 2024): 1) Pengembangan diri, 2) Profesional, 3) Pendidikan, 4) Keahlian.

2.4 Konsep Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja atau prestasi kerja sebenarnya berasal dari kata inggris "*performance*". Nitisemito (2022:132) mengemukakan pendapat bahwa kinerja pegawai adalah tingkatan pencapaian persyaratan suatu pekerjaan oleh seorang pegawai. Berikutnya Soeprihanto (2020:126) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai dalam periode tertentu yang dapat dibandingkan dengan berbagai kemungkinan dan dapat diukur serta dinilai.

Sedangkan Kusnadi (2019: 44) mendefenisikan kinerja sebagai setiap gerakan perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Tanpa adanya kinerja berarti tidak ada upaya untuk mencapai hasil atau target. Kinerja yang baik memiliki beberapa karakteristik yaitu: rasional, konsisten, tepat, efisien, tertantang, terarah, disiplin, sistematis, dapat dicapai, disepakati, terkait dengan waktu dan beorientasi pada kerjasama kelompok.

Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi

Dalam penelitian ini teori kinerja yang digunakan mengutip pendapat Danang (2019: 175) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai dalam periode tertentu dan dapat diukur serta dinilai. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah merupakan hasil *output* prestasi kerja pegawai, sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya, yang terimplementasi dari rencana yang telah disusun. Kinerja terimplementasi oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja akan meningkat tergantung bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya sehingga akan mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan kinerja.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai, sangat ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi, mengutip pendapat Syafri (2019:365) menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu kinerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Menurut Larasati (2019:119) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kepercayaan diri, motivasi, kompetensi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, pembinaan dan dukungan yang diberikan manajer
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: jenjang karir, sistem kerja, kepemimpinan fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh pegawai, proses pegawai, dan kultur (budaya kerja dalam pegawai).
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan, dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

Berdasarkan kajian teori yang mendukung tentang kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kontribusi hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin, kerjasama dan sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

2.4.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator pengukuran kinerja dalam penelitian ini sebagai berikut (Junita & Rahardjo, 2023) : 1) Efektif, 2) Efisien, 3) Kualitas, 4) Ketepatan Waktu, 5) Produktivitas, 6) Keselamatan.

2.5 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan merupakan suatu acuan penelitian dalam rangka mendukung konsep yang penulis ajukan. Adapun penelitian terdahulu yang relevan terkait dengan kesamaan yang penulis gunakan sebagai gambaran dalam penelitian ini berkaitan dengan jenjang karir, kompetensi dan kinerja pegawai adalah dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi
1	Mohamad Varis Purnomo	<i>The influence of training and work experience on performance with competence as an intervening variable in the head of the technical implementing unit pt. Indonesian Railways</i>	<i>1) The object, location, place and time of the research are different from the researcher 2) The subjects chosen by the previous researcher are not the same in number, namely, using the population while the researcher uses the total sample 3) The theoretical indicators used as research instruments (questionnaire grids) are not the same as those used by the researcher. 4) The number of questionnaires or statement items between the previous researcher and the researcher is not the same</i>	<i>The results of this study indicate that competence as an intervening variable has an effect on the Performance of the Head of the Technical Implementation Unit of pt. Indonesian Railways</i>	<i>As a supporting reference for the research being researched</i>
2	Rahmat Hidayat	<i>The influence of competence and work discipline on the performance of executive staff</i>	<i>1) The object, location, place and time of the research are different from the researcher 2) The subjects chosen by the previous researcher are not the same in number, namely, using the population while the researcher uses the total sample 3) The theoretical indicators used as research instruments (questionnaire grids) are not the same as those used by the researcher. 4) The number of questionnaires or statement items between the previous researcher</i>	<i>The results of this study indicate that competence and discipline have an effect on employee performance.</i>	<i>As a supporting reference for the research being researched</i>

			<i>and the researcher is not the same</i>		
3	Nova Marliana	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi	1) Objek, lokasi, tempat dan waktu penelitian berbeda dengan peneliti 2) Subjek yang dipilih peneliti terdahulu jumlahnya tidak sama yaitu, menggunakan populasi sedangkan peneliti menggunakan total sampel 3) Indikator teori yang dipakai sebagai instrumen penelitian (kisi-kisi)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
4	Heri	Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Kepemudaan Dinas pemuda dan Olahraga Kota Bandung	1) Objek, lokasi, tempat dan waktu penelitian berbeda dengan peneliti 2) Subjek yang dipilih peneliti terdahulu jumlahnya tidak sama yaitu, menggunakan populasi sedangkan peneliti menggunakan total sampel 3) Indikator teori yang dipakai sebagai instrumen penelitian (kisi-kisi)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kepemudaan Dinas pemuda dan Olahraga Kota Bandung	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
5	Miftahul Jannah	Pengaruh Jenjang Karir, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Bandar Udara Gusti Samsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan	1) Objek, lokasi, tempat dan waktu penelitian berbeda dengan peneliti 2) Subjek yang dipilih peneliti terdahulu jumlahnya tidak sama yaitu, menggunakan populasi sedangkan peneliti menggunakan total sampel 3) Indikator teori yang dipakai sebagai instrumen penelitian (kisi-kisi)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bandar Udara Gusti Samsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori yang mendukung diatas, maka dapat dibuat diagram skematis pengaruh Pengembangan Karir dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Bandar Lampung, maka dapat dilihat pada gambar seperti sebagai berikut :

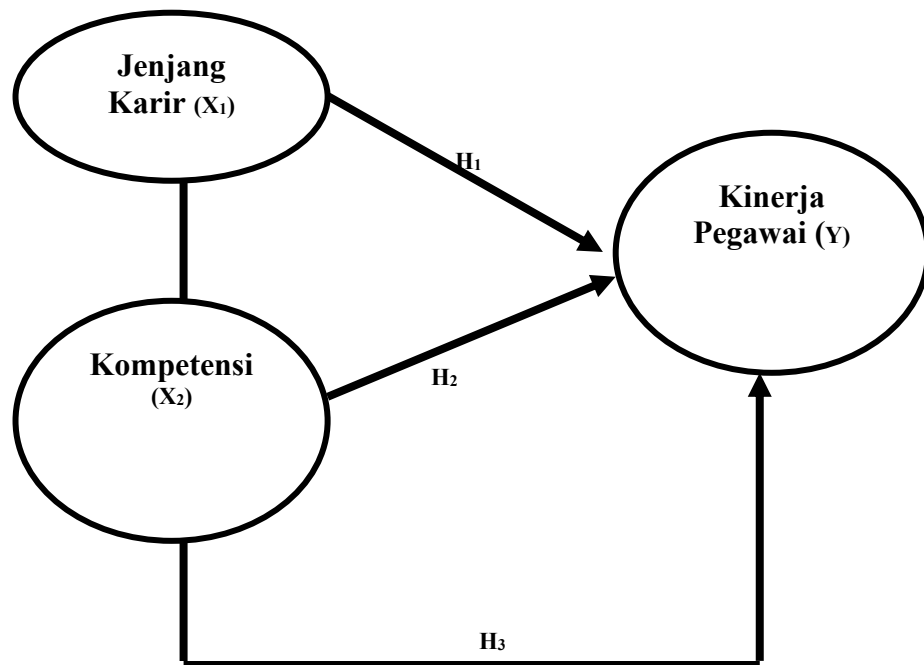
Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



2.7 Kerangka Penelitian

Berdasarkan teori-teori yang mendukung diatas, maka dapat dibuat diagram skematis pengaruh jenjang karir dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Bandar Lampung, maka dapat dilihat pada gambar seperti sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Penelitian



2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

1. Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Pada prinsipnya setiap organisasi dibentuk dan didirikan karena adanya tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan berbagai sumber daya sebagai faktor, diantaranya yaitu pegawai atau sumber daya manusia. Manusia merupakan unsur terpenting selain unsur lain yang dimiliki oleh suatu organisasi seperti uang, materi, mesin-mesin, metode kerja, untuk itu sudah menjadi suatu kewajiban suatu instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Permasalahannya banyak faktor yang dapat menyebabkan tinggi rendahnya kinerja pegawai diantaranya adalah jenjang karir. Seseorang mau berkerja disebabkan

adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain, termasuk dalam jenjang karir.

Menurut Rivai (2019:290) jenjang karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Merujuk pendapat Rivai (2019:290), komponen yang paling penting dalam mempengaruhi jenjang karir sekaligus menjadi indikator dalam penelitian ini adalah: 1) Kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga, 2) Kesempatan untuk mencapai hal baru, 3) Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang, 4) Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan

Dengan adanya jenjang karir, dengan kata lain jika pegawai diberi jenjang karir, diberi kesempatan mengikuti program promosi jabatan, kesempatan melakukan pengembangan SDM seperti diklat, seminar, maupun pelatihan maka diharapkan akan menimbulkan kepuasan pegawai terhadap bidang pekerjaannya yang pada akhirnya diharapkan mampu meningkatkan kinerja.

H₁= Jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Bandar Lampung

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena pegawai yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk 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.

Kompetensi dapat diartikan sebagai kondisi seorang pegawai yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja serta keminatan

dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada sehingga dapat melaksanakan tugas tepat dan benar sesuai dengan tujuan yang diharapkan, adanya pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja membuat pegawai menjadi terampil dalam melaksanakan pekerjaan, yang pada akhirnya dari semua ini diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pendapat Sutrisno (2019:105) menyatakan kompetensi dapat diartikan sebagai kondisi seorang pegawai yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja serta keminatan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada sehingga dapat melaksanakan tugas tepat dan benar sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sutrisno, (2019:117) sekaligus menjadi indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Pengetahuan (*knowledge*), 2) Pemahaman (*understanding*), 3) Nilai (*value*), 4) Kemampuan (*skill*), 5) Sikap (*attitude*).

H₂= Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Bandar Lampung

3. Pengaruh Jenjang Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *knowlade* (pengetahuan), *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, serta sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, dengan adanya *knowlade*, *skill* yang handal serta

sikap yang baik maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi. Dalam penelitian ini teori kinerja yang digunakan mengutip pendapat Danang (2019: 175) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai dalam periode tertentu dan dapat diukur serta dinilai. Berikutnya Danang (2019: 178) menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai sekaligus menjadi indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin, kerjasama dan responsivitas

H₃= Jenjang karir dan Kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Bandar Lampung.