

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan abad ke-20 hampir semua Negara di dunia terlibat isu ekonomi, teknologi dan keamanan, dan sekaligus merupakan masalah yang dikenal juga era globalisasi, sebagai era tanpa batas yang tercermin dengan adanya kebebasan dalam berusaha, kebebasan dalam berpendapat, dan dalam bersaing, praktis tidak ada lagi batas antar suatu Negara dengan Negara lain. Kebebasan usaha sudah menjadi tuntutan masyarakat diseluruh dunia. Keberadaan Manajemen Sumber Daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Era Globalisasi yang di mulai pada abad ke-21, pada hakikatnya merupakan merupakan tantangan bagi manajemen sumber daya manusia karena pada abad ke-21 ini merupakan era persaingan SDM antar-bangsa. Karena itu merupakan kewajiban bagi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas secara menyeluruh. Kualitas SDM ini meliputi: kualitas moral/spiritual, kualitas intelektual, dan kualitas fisik sehingga mampu menghadapi tantangan di masa yang akan datang.

Arus globalisasi mengakibatkan adanya berbagai perubahan yang menuntut tenaga kerja menguasai teknologi baru, waktu kerja yang lebih efisien, perubahan tuntutan terhadap kinerja serta perusahaan dalam dalam peraturan kerja yang dapat menimbulkan situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut **Utama,**

(2016), sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan.

Kegagalan mengelola sumber daya alam manusia dapat mengakibatkan timbulkan gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut. Oleh karena itu kinerja karyawan harus diukur untuk memaksimalkan tujuan perusahaan.

Agar sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal diperlukan upaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap unsur dalam perusahaan. Dengan kata lain keberhasilan sebuah perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan kerja sama dengan pimpinan dan karyawan.

Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan selama bekerja di perusahaan. Beberapa karyawan menganggap peningkatan dalam berkarir adalah hal yang sangat krusial karena karyawan akan mengetahui dimana posisi tertinggi yang

akan diraih, sehingga karyawan tersebut akan terus termotivasi dan terus berusaha meningkatkan *skill* dan loyalitas terhadap perusahaan.

Kurangnya kesempatan karir akan menimbulkan kerugian bagi pimpinan karena karyawan tidak bekerja dengan optimal dan gaji yang diharapkan karyawan tidak sesuai, rendahnya motivasi dari pimpinan dan rekan kerja, kurangnya tingkat kedisiplinan, tidak menempatkan kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan, kurangnya kesempatan untuk tumbuh, kurangnya apresiasi yang diberikan pimpinan.

Dari hal tersebut diatas terlihat bahwa semakin rendahnya kinerja karyawan akan semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya, kinerja karyawan yang masih belum optimal disinyalir penyebab dari pengembangan karir dan motivasi kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini seharusnya diterima. **(Hadiyanto & Saraswati, 2016)** menyatakan bahwa kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) menjadi sorotan dan tumpuan yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi, dan yang lebih penting juga adalah bagi pembangunan nasional suatu negara. Karena sumber daya manusia menjadi suatu modal dasar bagi suatu pembangunan nasional, maka kualitas dari sumber daya manusia tersebut harus senantiasa ditingkatkan, dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan.

Sebagai instansi pemerintah yang dilaksanakan tugas sebagai pelaksana pelayanan publik dibidang keuangan, kantor pajak harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Karena sebuah pelaksana pelayan publik karyawan atau pegawai tersebut dituntut untuk memiliki kemampuan dan komitmen terhadap lembaga pemerintah. Maka dari itu, peningkatan sumber daya manusia perlu menjadikan skala prioritas. Tentu saja pelaksanaan penilaian prestasi itu sendiri harus benar, agar informasi yang diperoleh juga benar. Untuk itu, penilaian prestasi harus benar agar dapat memberikan kepuasan bagi yang dinilai.

(Hadiyanto & Saraswati 2016) dalam buku Manajemen sumber daya manusia karya Edy Sutrisno memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Lalu menurut Byars dan Rue dalam buku Manajemen Sumber Daya manusia karya Edy Sutrisno mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Adapun pengertian dari prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

(Hadiyanto & Saraswati 2016) mendefinisikan komitmen karyawan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam organisasi. Ketiga bentuk dari komitmen ini disebut *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

Komitmen pegawai, baik yang tinggi maupun yang rendah, akan berdampak pada: pegawai itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier pegawai itu di organisasi atau perusahaan. Dan organisasi, pegawai yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang loyalitas pegawai, dll.

(Hadiyanto & Saraswati 2016) mendefinisikan *self efficacy* sebagai suatu kenyataan seseorang mengenai kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas tertentu yang spesifik, efikasi diri juga merupakan konsep diri dan berkaitan dengan persepsi seseorang terhadap kemampuan dan keahlian dalam menghadapi suatu tugas tertentu.

Didalam melaksanakan berbagai tugas, orang yang mempunyai efikasi diri tinggi adalah sebagai orang yang berkinerja sangat baik. Mereka yang mempunyai efikasi diri dengan senang hati menyoal tantangan, sedang untuk berprestasi, sedangkan keraguan menurunkannya. Tingkat efikasi diri merupakan an mereka yang peragu mencoba-pun tidak bisa, tidak peduli betapa baiknya kemampuan mereka yang sesungguhnya. Rasa percaya diri meningkatkan hasrat un alat prediksi yang lebih tepat untuk kinerja seseorang dibandingkan keterampilan atau pelatihan yang dimiliki sebelum seseorang dipekerjakan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah pengembangan karir pegawainya . pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir

yang diinginkan merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Perkembangan dan pertumbuhan organisasi mempersyaratkan ketersediaan sumber dayamanusia yang andal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan organisasi dapat diperoleh melalui program perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir. Perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir merupakan factor yang mendorong tercapainya kinerja pegawai yang terbaik sehingga dapat memberikan peningkatan produktivitas pada organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir akan mendukung peningkatan kinerja pegawai. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menyelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi dan perkembangan regulasi dalam dunia kerja merupakan sasaran dari perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir karyawan, sehingga pegawai memiliki kinerja lebih baik dalam menjalankan tugas-tugasnya. Program perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya.

Pegawai yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Perencanaan karir adalah dimana proses menentukan tujuan karir dan jalur untuk mencapai tujuan tersebut sehingga Membantu mewujudkan peluang kerja yang

sama tanpa memandang perbedaan. pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada saat dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. BINA PERTAMA SAKATO JAYA adalah rendahnya prestasi kerja antara lain ditemui adanya rasa ketidakpuasan sebagai karyawan terhadap pelayanan yang diberikan pada PT.BINA PERTAMA SAKATO JAYA, rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan yang dilihat dari aspek kehadiran kerja maupun kepatuhan karyawan terhadap peraturan jam kerja, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu dan tertunda, kurangnya kesadaran pemimpin kepada bawahan terhadap pengembangan karir sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. hal tersebut dapat dilihat dari indikasi jika tidak direncanakan dengan baik maka karir pegawai dapat terhambat di PT BINA PERTAMA SAKATO JAYA dan kurangnya kesadaran atasan terhadap bawahan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. kurangnya efikasi diri dapat juga mengakibatkan turunnya kinerja. hal tersebut dapat dilihat dari indikasi bahwa kepemimpinan yang baik dan optimal dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Prestasi kerja yang diterima karyawan banyak mengandung unsur subjektivitas dan dapat dikatakan tidak lagi memberikan gambaran keseluruhan kinerja karyawan, karena seringkali atasan hanya memberikan prestasi terhadap hasil kerja karyawan dua

bulan terakhir sebelum penilaian prestasi kerja dilakukan dan bukan lagi berdasarkan pencapaian selama satu tahun seperti yang ditentukan diawal.

Usaha dalam peningkatan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan kompetensi yang ada pada masing-masing karyawan. Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Bagaimana SDM yang kompeten berarti cakap dan terampil. Kompetensi yang ada pada diri karyawan sangat diperlukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu mengerjakan tugasnya sesuai dengan jabatan yang telah di tempati.

Kompetensi merupakan kecakapan seseorang (terdiri dari kecerdasan, keterampilan) dalam memecahkan persoalan, (**Pangestuti 2019**) SDM yang kompeten dan sesuai dengan spesifikasi jabatan yang diberikan oleh perusahaan akan memiliki tingkat kinerja yang baik.

Bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku seseorang. Kompetensi memberikan gambaran mengenai karakteristik, motif, keperibadian (ciri khas), nilai, konsep diri, pengetahuan atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang yang memiliki prestasi kerja unggul (**superior performer**). Kompetensi juga sering disebut sebagai aspek individu dari seorang pegawai sehingga memungkinkan dia untuk mencapai prestasi kerja yang superior.

Maksud dari *Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Dengan kata lain, *self efficacy* adalah tinggi rendahnya kepercayaan diri yang ada disetiap karyawan untuk menyelesaikan masalah dalam setiap pekerjaannya. *Self efficacy* juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja

Self Efficacy menyatakan bahwa self efficacy mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Penelitian ini juga mendefinisikan *self efficacy* atau efikasi diri sebagai bagian dari sikap kepribadian, yaitu yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Salah satu fenomena yang terjadi dimana kinerja karyawan menurun ditemukan dengan banyaknya karyawan yang lalai dan sering terlambat (**Permata Sari & Candra, 2020**).

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan dalam penelitian yang berjudul “pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pt dana tabungan dan asuransi pegawai negeri kantor cabang utama bandung” bahwa *self efficacy* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (**Rafiditya & Syarifuddin, 2020**).

(**Kerja & Kinerja, 2019**) juga mendefinisikan *self efficacy* atau efikasi diri: sebagai bagian dari sikap kepribadian, yaitu yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, hal tersebut merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi sangat yakin dalam kemampuan kerjanya.

Prestasi kerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi. Banyak ahli yang menyatakan bahwa kompetensi dapat secara langsung membantu pegawai dalam melaksanakan tugas dan jabatan dan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja yaitu dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi kerja atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. setiap pimpinan perlu mengambil keputusan. (**Hadiyanto & Saraswati, 2016**). Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah penilaian prestasi. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan dalam penelitian yang berjudul “*influence of work achievement, career academic, promotion and competency of employee*

performance” bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. **(Fathoni & H, 2020)**

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum **(Purnawati et al., 2021)**. Berdasarkan penelitian ini pengembangan karir berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang berjudul *“The Influence Of Recruitment And Career Development Towards Employee Performance: A Mediating Role Of Competence”* dikatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. **(Arifin et al., 2020)**.

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja proses peningkatan kemampuan kerja yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan **(anisya aprillia, 2019)**. Pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

PT Bina Pratama Sakato Jaya menilai prestasi kerja karyawan dari hasil produksi dengan membandingkan jumlah target produksi dengan realisasi produksi setiap bulan. Penilaian kinerja pegawai melalui hasil target dan realisasi di perusahaan PT

Bina Pratama Sakato Jaya. Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja pegawai yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Berikut ini disajikan tabel tentang target hasil produk dan realisasi produk di PT Bina Pratama Sakato Jaya pada tahun 2021.

Tabel 1. 1

Target dan Realisasi PT Bina Pratama Sakato Jaya Tahun 2021

Bulan	Target	Realisasi	Deviasi (Capaian)
Januari	3.107,62	2.578,83	-17,02%
Februari	2.593,62	2.557,59	-1,39%
Maret	2.932,00	2.886,75	-1,54%
April	3.570,61	3.207,83	-10,16%
Mei	3.203,79	3.466,38	8,20%
Juni	3.236,90	3.559,55	9,97%
Juli	3.111,09	2.465,35	-20,76%
Agustus	3.544,26	2.418,07	-31,78%
September	3.289,67	2.883,00	-12,36%
Oktober	3.934,45	3.580,45	-9,00%
November	3.554,73	4.040,15	13,66%
Desember	3.451,96	3.263,34	-5,46%

Sumber : PT Bina Pratama Sakato Jaya, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat realisasi yang tercapai pada tahun 2021, hanya dicapai pada bulan mei, juni dan November, sementara itu dengan target yang tertinggi terdapat pada bulan november sebanyak 3.554,73 ton dengan realisasi sebanyak 4.040,15 ton dengan tingkat pencapaian

sebesar 13,66% sedangkan terendah terdapat pada bulan juli sebanyak 3.111,09 dengan capaian hanya -20,76% saja.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat capaian antara realisasi dan target cukup rendah ini disebabkan karena kurangnya prestasi kerja dan motivasi yang diberikan oleh seorang pimpinan seperti dalam hal kurang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kemudian kurangnya disiplin kerja pegawai sehingga mengakibatkan terjadinya masalah dalam pencapaian target yang telah direncanakan.

Penelitian yang dilakukan pada PT .BINA PRATAMA SAKATO JAYA. merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Keliran Jao-Pabrik. Penurunan pengembangan karir diakibatkan terdapat perilaku karyawan yang kurang disiplin, malas dalam bekerja kurang memanfaatkan waktu sebaik mungkin sehingga dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan diperusahaan. Pernyataan tersebut didasarkan atas data absensi karyawan pada tahun 2021 yang disajikan pada tabel 1.2 berikut :

Tabel 1. 2

Data Tabel Absensi karyawan Tahun 2021 PT Bina Pratama Sakato Jaya

Bulan	Jumlah Karyawan	Mangkir (m)	Sakit(s)	Izin(i)	Cuti (c)
Januari	85	6	3	4	-
Februari	85	-	6	5	1
Maret	85	10	11	4	-
April	85	5	3	5	-
Mei	85	6	2	3	1
Juni	85	4	1	1	-
Juli	85	5	4	2	-
Agustus	85	10	12	1	-
September	85	4	3	2	-
Oktober	85	5	2	-	4
November	85	4	2	3	3
Desember	85	3	2	3	8

Sumber : PT. Bina Pratama Sakato Jaya

Pada tabel 1.2 menjelaskan absensi karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Dengan jumlah karyawan yang sebanyak 85orang dikategorikan kurang bagus karena masih banyak karyawan yang mangkir dari tugas dan pekerjaanya. Bisa dilihat dari jumlah karyawanyang mangkir yang paling banyak mangkir dari pekerjaanya yaitu pada bulan maret dan agustus , yaitu pada bulan maret terdapat 10 orang yang mangkir dari tugasnya, 11 orang yang sakit dan 4 orang yang izin , serta bulan agustus juga da 10 orang yang mangkir, 12 orang yang sakit dan 1 orang yang izin .

Beberapa fenomena yang terjadi di PT. BINA PRTAMA SAKATO JAYA adalah tingkat prestasi kerja yang masih kurang optimal. Yang dapat dilihat dari data absensi karyawan dimana masih banyak karyawan yang datang mangkir dari tugas dan pekerjaannya, kurang teoat waktu, sakit, izin dan tanpa keterangan sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan yang berdampak terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir pada PT .BINA PRATAMA SAKATO JAYA

Penelitian menyimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang terlihat mulai dalam kegiatan perencanaan dan pencapaian sasaran. Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“pengaruh kompetensi pegawai dan self efficacy terhadap prestasi kerja melalui pengembangan karir sebagai variabel intervening pada PT. Bina Pratama Sakato jaya”**

1.2. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja yang rendah sehingga dapat menurunkan potensi kerja pegawaipada PT. Bina Pratama Sakato jaya .
2. Kurangnya kesempatan karir akan menimbulkan kerugian bagi pimpinan karena karyawan tidak bekerja dengan optimal.
3. Masih rendahnya motivasi dari pimpinan dan rekan kerja.

4. Kurangnya tingkat kedisiplinan, tidak menempatkan kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan
5. Tidak semua pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dengan baik di PT. Bina Pratama Sakato jaya
6. Berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang dan loyalitas pegawai
7. Rasa percaya diri setiap pegawai dalam melakukan pekerjaannya menurun.
8. Masih rendahnya prestasi kerja yang diberikan pegawai terhadap perusahaan.

1.3. Batasan masalah

Agar terfokus dan terarahnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan ini pada PT. Bina Pratama Sakato jaya dimana hal-hal yang berkenaan dengan penelitian ini yaitu kompetensi pegawai (X1), self efficacy (X2), variabel dependen prestasi kerja (Y), sebagai variabel intervening pengembangan karir (Z).

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap pengembangan karir pada PT. Bina Pratama Sakato jaya ?
2. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap pengembangan karir?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap prestasi kerja pada PT. Bina Pratama Sakato jaya ?

4. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap prestasi kerja pada PT. Bina Pratama Sakato jaya ?
5. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pada PT. Bina Pratama Sakato jaya ?
6. Apakah terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap prestasi kerja melalui pengembangan karir pada PT. Bina Pratama Sakato jaya ?
7. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap prestasi kerja melalui pengembangan karir pada PT. Bina Pratama Sakato jaya ?

1.5 . Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap pengembangan karir pada PT. Bina Pratama Sakato jaya .
2. Untuk mengetahui terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap pengembangan karir pada PT. Bina Pratama Sakato jaya .
3. Untuk mengetahui terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap prestasi kerja pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya.
4. Untuk mengetahui terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap prestasi kerja pada PT Bina Pratama Sakato Jaya .
5. Untuk mengetahui terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pada PT Bina Pratama Sakato Jaya.

6. Untuk mengetahui terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap prestasi kerja melalui pengembangan karir pada PT Bina Pratama Sakato Jaya
7. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap prestasi kerja melalui pengembangan karir pada PT Bina Pratama Sakato Jaya.

1.6 . Manfaat penelitian

1. Manfaat secara akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai pengaruh kompetensi pegawai, *self efficacy*, terhadap prestasi kerja dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening pada perusahaan pada PT. Bina Pratama Sakato jaya serta dapat menjadi sumbangan bagi pengembangan ilmu dan literatur yang diguna dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan perusahaan terutama oleh pihak manajemen sebagai masukan yang dapat dijadikan dasar pertimbangan bahwa kompetensi pegawai dan *self efficacy* berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening.

3. Manfaat bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah perpustakaan khususnya mengenai pengaruh kompetensi pegawai dan *self efficacy*, terhadap prestasi kerja dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening.

4. Manfaat bagi pihak yang berkepentingan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan yang tepat dalam bidangnya, dan berguna bagi pihak lain untuk menambah pengetahuan dan wawasan seputar pengembangan karir.