

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi dan akan dijadikan landasan teoritis dalam melaksanakan penelitian. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah suatu aktivitas yang berhubungan antara aktivitas satu dengan aktivitas yang lainnya. Aktivitas tersebut tidak hanya dalam hal mengelola orang-orang berada dalam suatu organisasi saja, melainkan mencakup tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen sangat berperan penting dalam kehidupan yang serba canggih ini. Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Perancis kuno, yaitu "*management*", yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen juga dapat di definisikan sebagai upaya perencanaan,

pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif. Selain itu, pengertian dari manajemen itu sendiri adalah secara sederhana dapat diartikan sebagai suatu proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar terselesaikan secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Efektif disini diartikan sebagaimana melakukan suatu pekerjaan secara tepat sasaran, sedangkan arti efisien yaitu melakukan pekerjaan dengan benar. Pekerjaan yang tidak dilakukan secara efektif dan efisien tidak akan mencapai hasil yang memuaskan.

Menurut Selain itu, George R. Terry (2018:5) menyatakan manajemen sebagai berikut *“Management is the planning, organizing, leading and controlling of human and other resources to achieve organizational goals efficiently and effectively”* atau dapat diartikan Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Definisi manajemen menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:2) adalah “Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.

Menurut M. Manullang (2018:2) Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen dari para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dengan tindakan-tindakan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dalam hal ini serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Fungsi manajemen juga berwujud kegiatan-kegiatan yang berhubungan sehingga satu kegiatan menjadi syarat kegiatan yang lainnya.

Menurut Henry Fayol dalam Said (2017:37) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

- a. **Planning (Perencanaan)** Perencanaan merupakan hal yang penting bagi suksesnya sebuah tujuan, program dan proyek dalam sebuah organisasi. Perencanaan adalah sebuah proses penyusunan strategi, program, dan aktivitas penggunaan sumber daya organisasi di masa yang akan datang. Perencanaan yang baik adalah setengah dari sebuah kesuksesan organisasi.
- b. **Organizing (Pengorganisasian)** Pengorganisasian adalah proses untuk mengalokasikan sumber daya dalam departemen dan unit kerja sehingga jelas pembagian kerja dan tugas masing-masing unit. Pengalokasian kerja dalam departemen dan unit memungkinkan pelaksanaan kegiatan menjadi lebih efektif dan efisien. Pengorganisasian bertujuan untuk memudahkan

pelaksanaan kegiatan dalam sebuah organisasi sehingga menjadi jelas tanggung jawab setiap bidang masing-masing, serta dengan adanya pengorganisasian, manajer dapat menentukan berapa jumlah personil yang dibutuhkan serta struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

- c. **Leading (Kepemimpinan)** Dalam pengelolaan sebuah organisasi manajemen dan kepemimpinan sangatlah penting bagi organisasi karena manajer yang efektif harus memiliki karakteristik kepemimpinan. Kepemimpinan dalam fungsi manajemen dapat dilihat sebagai penggunaan kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.
- d. **Controlling (Pengawasan)** Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan proses yang dilaksanakan secara terukur untuk memastikan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan mampu mencapai target, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Oleh karena itu, pengendalian menjadi penting bagi sebuah organisasi sebagai feedback terhadap pelaksanaan tahapan-tahapan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Kurangnya pengawasan terhadap organisasi akan berdampak pada rusaknya reputasi dan kepercayaan masyarakat terhadap organisasi tersebut.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah asset

(kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Berikut ini dikemukakan beberapa pendapat mengenai Manajemen menurut R.Supomo dan Eti Nurhayati (2018:7) adalah Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Menurut *Dessler (2020:3)* menjelaskan bahwa "*Human Resources Management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*". Artinya : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan mereka.

Manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018:3) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia menurut Sopiah dan Etta Mamang (2018:2) Merupakan salah satu dari bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian praktik-praktik SDM.”

Berdasarkan definisi pada pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu dan seni yang didalamnya mengelola sumber daya manusia dari suatu organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian secara efisien dan efektif agar mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berikut beberapa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti (2017:6) fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi 2 (dua) fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM yaitu:

1. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan untuk fungsi perencanaan.

b. Pengorganisasian

Serangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan dalam suatu perusahaan.

c. Penggerakan

Perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakan penting karena sebagai langkah awal untuk menggerakan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif dan efisien.

d. Pengawasan

Mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan atau koreksi/penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat hindari.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengadaan

Sumber daya manusia kegiatan memperoleh sumber daya manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Pengembangan

Sumber daya manusia proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka pendek, pada saat pegawai operasional mempelajari keterampilan teknis operasional secara sistematis.

c. Pemberian

Kompensasi atau balas jasa pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai atau kontribusinya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

d. Pengintegrasian

Karyawan fungsi pengintegrasian berfungsi sebagai usaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan dan masyarakat.

e. Pemeliharaan

Karyawan fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik karyawannya. Pemeliharaan kondisi fisik pegawai dapat tercapai melalui program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3).

f. Pemutusan

Hubungan kerja proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemensiunan, pemberhentian, dan pemecatan karyawan yang tidak memenuhi harapan atau keinginan perusahaan.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan maupun tujuan individu didalam organisasi. Melalui fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara stretegis, etis, dan sosial. Tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut Herman Sofyandi (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada didalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan social, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional serta yang terakhir ialah tujuan individual.

2.1.3 Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses yang berkelanjutan, karena karyawan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk dapat menguasai metode

teknik kerja yang baru. Pelatihan juga merupakan suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Pengertian pelatihan menurut Sinambela (2017:170) bahwa pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan, atau sikap yang dapat merubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, yang berarti pelatihan merupakan tanggung jawab antara karyawan dengan organisasi untuk mencapai target perusahaan.

Menurut Mankunegara (2017:44) pelatihan ditunjukkan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Sedangkan menurut Menurut Gary Dessler dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Berdasarkan definisi pelatihan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, kinerja dan merubah perilaku karyawan menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan menurut Bintoro dan Daryanto (2017:54) adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja bagi karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan, karena kekurangan keterampilan, maka diikutkan pelatihan dapat memungkinkan memperbaiki kinerjanya.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan dan pengembangan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa paraa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya.
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi.
6. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Berdasarkan tujuan pelatihan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pelatihan tersebut adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dan juga mempersiapkan karyawan untuk promosi.

2.1.3.3 Manfaat Pelatihan

Manfaat dari adanya pelatihan menurut Afandi (2018:130) terbagi menjadi tiga yakni manfaat bagi karyawan, manfaat bagi perusahaan, dan manfaat dalam hubungan sumber daya manusia dan antar grup pelaksanaan kebijakan, yang akan diuraikan dibawah ini:

1. Manfaat bagi karyawan
 - a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang efektif

- b. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
 - c. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi dan konflik
 - d. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan, kepemimpinan, keterampilan komunikasi, dan sikap
 - e. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
 - f. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan kemampuan interaksi
 - g. Memenuhi kebutuhan personal peserta memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan
 - h. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan
 - i. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan
 - j. Membantu kehilangan rasa takut melaksanakan tugas baru
2. Manfaat bagi perusahaan
- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit
 - b. Memperbaiki modal SDM membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan
 - c. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik
 - d. Mendukung ontentisitas, keterbukaan dan kepercayaan
 - e. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
 - f. Membantu mengembangkan perusahaan dimasa yang akan datang

- g. Membantu meningkatkan efisiensi, dan kualitas kerja serta meningkatkan komunikasi organisasi
3. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia dan antar grup serta pelaksanaan kebijakan
- a. Meningkatkan antar grup dan individual
 - b. Membantu dalam orientasi karyawan baru dan karyawan promosi
 - c. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional
 - d. Meningkatkan keterampilan interpersonal
 - e. Membantu kebijakan perusahaan, aturan regulasi
 - f. Membantu perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

Berdasarkan manfaat pelatihan diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pelatihan, manfaat tersebut tidak hanya untuk karyawan melainkan untuk perusahaan dan juga hubungan sumber daya manusia.

2.1.3.4 Jenis-jenis Pelatihan

Menurut Akrani Kaswan (2017:213) ada beberapa jenis pelatihan itu adalah sebagai berikut:

1. *Induction Training* (Pelatihan Induksi)

Induction Training bertujuan mengenalkan perusahaan kepada karyawan yang baru diangkat. Hal ini merupakan pelatihan yang disingkat dan informatif yang diberikan setelah bergabung dengan organisasi tersebut. Tujuannya yaitu memberikan informasi kepada karyawan.

2. *Job Training* (Pelatihan Pekerjaan)

Job Training berkaitan dengan pekerjaan khusus, tujuannya untuk memberikan informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan tugasnya secara sistematis, tepat, efisien dan akhirnya dengan percaya diri.

3. *Training For Promotion* (pelatihan untuk promosi)

Training For Promotion adalah pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi. Tujuannya adalah memberi kesempatan pada karyawan melakukan penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level lebih tinggi.

4. *Refresher Training* (pelatihan Penyenggaran)

Refresher Training merupakan pembaharuan keterampilan profesional, informasi dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting

5. *Training for Managerial Development* (pelatihan untuk Pengembangan Manajerial)

Training for Managerial Development diberikan kepada manager agar meningkatkan efisiennya dengan demikian, memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi.

Beberapa jenis pelatihan sumber daya manusia diatas yang bisa dilakukan oleh karyawan. Dengan melakukan pelatihan secara bertahap, seorang karyawan dapat dipastikan bahwa memiliki kualitas yang semakin baik. Dengan kualitas sumber daya manusia yang semakin baik maka perusahaan dapat semakin maju dan berkembang.

2.1.3.5 Indikator dan Dimensi Pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian. Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2017:44) pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

a. Kemampuan Instruktur.

2. Peserta

Pelatihan Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

a. Keinginan peserta.

b. Antusias peserta.

3. Materi

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

a. Materi yang menarik.

b. Kesesuaian materi.

4. Metode

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

- a. Metode yang menarik.
- b. Kesesuaian metode.

5. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

- a. Tujuan pelatihan
- b. Kesesuaian tujuan.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

- a. Ketepatan sasaran.

Berdasarkan dimensi dan indikator pelatihan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk menarik minat dari peserta, instruktur harus mempunyai kemampuan dalam menyampaikan materi dan metode juga mempunyai tujuan yang sama.

2.1.4 Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang harus dilalui oleh karyawan dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja karyawan untuk mencapai karir yang diinginkan

2.1.4.1 Pengertian pengembangan karir

Pengertian pengembangan karir menurut Vietzel Rivai (2018:316) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Hasibuan dalam (Supomo & Nurhayati, 2018) “Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik , teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan”.

Menurut Dubrin dalam Ramli & Yudhistira (2018:812) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Berdasarkan definisi pengembangan karir di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses untuk mengembangkan kemampuan kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan.

2.1.4.2 Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Samsudin dalam (Hamali, 2018) Tujuan pengembangan karir adalah organisasi perlu mempertahankan jabatan semula untuk jangka waktu tertentu dengan memberikan ganjaran yang sesuai.

Menurut Schuler dalam (Elmi, 2018) Tujuan dan Manfaat dari pengembangan karir adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditujukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

Sedangkan menurut (Busro, 2018) Tujuan pengembangan karir adalah mengembangkan diri dalam usaha meningkatkan kemampuan yang perlu diserasikan dengan kemampuan yang dibutuhkan organisasi profit maupun non profit tempat bekerja

Dengan demikian dapat disimpulkan dari beberapa pendapat diatas bahwa tujuan pengembangan karir adalah meningkatkan kemampuan karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

2.1.4.3 Manfaat Pengembangan Karir

Menurut Bernardin dan Rusel dalam Lijan (2016:287) manfaat pengembangan karir bagi pihak pemimpin, karyawan dan organisasi adalah:

1. Pihak pemimpin

- a. Meningkatnya keterampilan mengelola karirnya sendiri.
- b. Retensi yang lebih besar terhadap pegawai yang berharga.
- c. Staf dan perencanaan pengembangan yang lebih realistik.
- d. Pembahasan penilaian kinerja yang produktif.
- e. Reputasi yang meningkat sebagai pengembang SDM

2. Pihak karyawan

- a. Bantuan yang bermanfaat dengan keputusan karir.
- b. Pengayaan pekerjaan yang ada dan kepuasan kerja yang meningkat.

- c. Umpan balik yang lebih baik mengenai kinerja.
 - d. Informasi yang sedang berlangsung mengenai perusahaan/organisasi dimasa depan.
 - e. Tanggung jawab pribadi yang lebih besar terhadap karir.
3. Pihak organisasi
- a. Meningkatnya loyalitas organisasi.
 - b. Diseminasi informasi diseluruh level organisasi.
 - c. Komunikasi yang lebih baik didalam organisasi secara keseluruhan.
 - d. Citra publik yang meluas sebagai pembang SDM

Berdasarkan tujuan pengembangan karir diatas dapat disimpulkan bahwa jika tujuan dari pengembangan karir tercapai maka tidak hanya bermanfaat bagi karyawan tetapi juga bagi perusahaan dan organisasi.

2.1.4.4 Sistem-Sistem Perencanaan Pengembangan Karir

Menurut Raymond K.Noë (dalam David Wijaya 2017:560), sistem-sistem perencanaan pengembangan karir dilakukan dalam 4 proses yaitu sebagai berikut:

1. Penilaian diri

Tanggung jawab karyawan dalam penilaian diri adalah mengidentifikasi berbagai peluang dan kebutuhan perbaikan. Penilaian diri mengacu pada pengumuman informasi oleh para karyawan untuk menentukan minat karir, nilai-nilai, bakat, dan kecenderungan perilaku.

2. Uji Kebeneran

Adalah proses mengidentifikasi berbagai kebutuhan yang nyata untuk diikembangkan.

a. Penetapan Sasaran

Dalam proses ini hendaknya karyawan/pegawai mengidentifikasi sasaran dan metode untuk menetapkan kemajuan sasaran.

b. Perencanaan Tindakan

Perencanaan tindakan lebih mengidentifikasi berbagai langkah dan jadwal waktu untuk mencapai sasaran.

Dengan tercapainya sistem perencanaan pengembangan karir bagi karyawan, maka karyawan dapat menentukan minat karir sesuai dengan kebutuhan dan bakat yang dimiliki oleh karyawan tersebut,

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir

Menurut Veitzel Rivai dan Sagala (2018:161-162) menyatakan bahwa indikator dalam pengembangan karir adalah :

1. Perencanaan karir karyawan harus dapat merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang
2. Pengembangan karir individu setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir yang dialami
3. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen sumber daya manusia pengembangan karir karyawan tidak hanya bergantung pada karyawan tetapi juga pada peranan dan bimbingan manager serta departemen sumber daya manusia.
4. Peran umpan balik terhadap kinerja

Umpan balik didalam usaha pengembangan karir karyawan mempunyai beberapa sasaran:

- a. Untuk menjami bahwa karyawan yang telah gagal menduduki suatu posisi dalam rangka pengembangan karirnya masih tetap berharga dan akan dipertimbangkan lagi untuk promosi di waktu mendatang apabila memang memenuhi syarat.
- b. Untuk menjelaskan kepada karyawan yang gagal kenapa mereka tidak terpilih.
- c. Untuk mengidentifikasi tindakan-tindakan pengembangan karir spesifikasi yang harus mereka laksanakan.

Berdasarkan dimensi dan indikator pengembangan karir diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan harus merencanakan karir untuk dimasa yang akan datang dan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir yang dialami dengan dukungan dari perusahaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan dalam rangka telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sebagai bukti kerja baik secara kualitas dan kuantitas karyawan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh penting terhadap kesuksesan sebuah perusahaan, kinerja yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan, Kinerja menjadi terminology atau konsep yang sering dipakai oleh orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam rangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia, Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Menurut John Miner dalam Mangkunegara (2017:67), menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Menurut Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selanjutnya menurut Fattah (2017:9) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan definisi kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang baik secara kuantitas dan kualitas dalam suatu organisasi sesuai tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja pada sebuah organisasi atau perusahaan tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan kinerja karyawan menurut Veithzal Rival (2018:552) pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.

4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
6. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi.
8. e atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, pelatihan.
9. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
10. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
11. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
12. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.

Berdasarkan tujuan penilaian kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk menjamin proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan harus meningkatkan etos kerja dan memiliki motivasi yang tinggi.

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh beberapa

faktor-faktor. Menurut Armstrong dalam Hamidah (2021:10), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi
2. Pelatihan
3. Pengembangan karir
4. Kemampuan individual
5. Kepemimpinan
6. Lingkungan

2.1.5.4 Peningkatan Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja setiap karyawan sangatlah diperlukan karena berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, Peningkatan kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:22-23) dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
2. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan.
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.
4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
5. Melakukan rencana tindakan tersebut.
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
7. Mulai dari awal, apabila perlu.

Berdasarkan peningkatan kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat dibutuhkan oleh karyawan karena akan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.5.5 Indikator dan Dimensi Kinerja Karyawan

Mengukur hasil kerja atas tugas yang diberikan kepada karyawan harus adanya penilaian terhadap karyawan tersebut. Dimensi dan indikator yang digunakan penulis berdasarkan teori dari John Miner dalam Mangkunegara (2017:70) yaitu:

1. Kualitas

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu kerapihan, ketelitian dan kehandalan.

2. Kuantitas

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Adapun

indikator dari tanggung jawab yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana.

4. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu jalinan kerjasama dan kekompakan.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian dan kemampuan dalam bekerja.

Berdasarkan dimensi dan indikator kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur hasil kerja atau tugas yang telah diberikan kepada karyawan terdapat penilaian bagi karyawan seperti kuliatas kerja, ketepatan waktu, kerjasama antar karyawan, tanggung jawab terhadap tugas, dan juga inisiatif dalam melakukan tugas serta menyelesaikan masalah yang dihadapi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan acuan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian terdahulu dapat dikatakakn teruji karena telah ada yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan. Kajian yang digunakan

yaitu mengenai pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terlebih dahulu yang berkaitan dengan judul penelitian penulis dihalaman berikutnya yang diharapkan dapat membantu penulis dalam melakukan penelitian ini mendapatkan hasil yang maksimal. Berikut ini terdapat beberapa kumpulan penelitian terdahulu yang sudah penulis lakukan:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Achmad Rozi, Ayu Puspitasari (2021) Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Serang Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4, No. 2 (2021) http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9079	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.	Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan pengembangan karir dan pelatihan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	-penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Serang.
2.	Agustin Basriani (2018) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Perkebunan Sawit CV. Sahabat Jaya di Pangkalan Kerinci Riau Jurnal Ilmiah Manajemen Vol.4, No. 2 (2018) https://doi.org/10.35446/dayasaing.v4i2.228	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan pengembangan karir sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	-penelitian ini dilakukan di Perkebunan Sawit CV. Sahabat Jaya di Pangkalan Kerinci Riau
3.	Akhmad Jafar (2020) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas BKPSDM Kab. Gowa Jurnal Ekonomi dan Bisnis IslamE Vol.5, No.1 (2020) https://doi.org/10.47435/adz-dzahab.v5i1.298	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan, secara simultan, dan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada dinas BKPSDM Kab Gowa.	Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan pengembangan karir dan pelatihan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	-penelitian ini dilakukan di Dinas Dinas BKPSDM Kab. Gowa.

4.	<p>Amoen Soepandi (2020)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KENKO NO KAI</p> <p>Jurnal Semarak Vol.3 No.3 (2020)</p> <p>http://dx.doi.org/10.32493/smk.v3i3.7097</p>	<p>Hasil kajian menunjukan secara langsung setiap variabel budaya organisasi, latihan dan motivasi berpengaruh terhadap pekerja. Secara simultan juga menunjukkan beberapa variabel budaya organisasi, latihan dan motivasi berpengaruh terhadap pekerja.</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan pelatihan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>-tidak menggunakan budaya organisasi dan motivasi sebagai variabel bebas</p> <p>- penelitian ini dilakukan di PT. KENKO NO KAI</p>
5.	<p>Bungaran Siallagan, Miftahudin, Isnaniah LKS (2020)</p> <p>Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 1, No. 2 (2020)</p> <p>https://doi.org/10.31289/jimbi.v1i2.388</p>	<p>Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan variabel pelatihan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>-tidak menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas.</p> <p>-penelitian ini dilakukan di Lariz Depari Hotel Medan.</p>
6.	<p>ChellsaAfridhamita, Suryono Efendi (2020)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Karir, Keterikatan Karyawan, Komunikasi Interpersonal dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo DharmaTransfort</p> <p>Jurnal Manajemen, Vol. 16, No. 1 (2020)</p> <p>http://dx.doi.org/10.47313/ekonomia.v16i1.999</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, keterikatan karyawan, komunikasi interpersonal, dan keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Dharma Transfort.</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan pengembangan karir sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>-tidak menggunakan keterikatan karyawan, komunikasi interpersonal dan keterlibatan kerja sebagai variabel bebas.</p> <p>-penelitian ini dilakukan di PT. Indo Dharma Transfort</p>
7.	<p>Citra Andriyani, Onsardi (2020)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains Vol. 1, No.2 (2020)</p> <p>DOI: 10.31219/osf.io/gnhx4</p>	<p>Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persepsi responden tentang Kompensasi (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemasaran (Y)</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan pelatihan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>-tidak menggunakan kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas.</p> <p>-penelitian ini dilakukan di PT. Agung Toyota Bengkulu.</p>

8.	<p>Denok Sunarsih, Dodi Prasada, Nidya Sri Anjayani (2020)</p> <p>Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Cemerlang di Jakarta</p> <p>Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis Vol. 11, No. 2 (2020)</p> <p>https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2.9</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan pengembangan karir sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>-tidak menggunakan kompetensi sebagai variabel bebas.</p> <p>-penelitian ini dilakukan di PT. Berkah Cemerlang di Jakarta.</p>
9.	<p>Dede Andi (2019)</p> <p><i>The Effect of Training and Placement of Employee Performance in PT. Bank Danamon Tbk, Kuningan-Jakarta</i></p> <p>Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran Vol.6, No. 2 (2019)</p> <p>https://doi.org/10.26858/ja.v6i2.13504</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan pelatihan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>-tidak menggunakan variabel penempatan karyawan sebagai variabel bebas.</p> <p>-penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Serang.</p>
10.	<p>Elga Nolisa, Edalmen (2021)</p> <p>Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PD. Harum Jaya</p> <p>Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Vol.3, No.2 (2021)</p> <p>https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11878</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja sedangkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PD. Harum Jaya.</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan pelatihan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>-tidak menggunakan Motivasi sebagai variabel bebas.</p> <p>-penelitian ini dilakukan di PD. Harum Jaya.</p>
11	<p>Heri Sapari Kahpi, Azhar Affandi, Denok Sunarini (2019)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang</p> <p>Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 1, No. 4 (2019)</p> <p>http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v1i4.10718</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta pengembangan karir dan pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan pengembangan karir dan pelatihan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat</p>	<p>-penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Serang</p>
12	<p>Iman Syatoto (2019)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, peneliti</p>	<p>-tidak menggunakan variabel disiplin</p>

	<p>dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. CB Media Komunika di Jakarta</p> <p>Jurnal Ekonomi Efektif Vol.2, No.1 (2019)</p> <p>http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v2i1.3499</p>	<p>dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.</p>	<p>menggunakan pelatihan, sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>kerja sebagai variabel bebas.</p> <p>-penelitian ini dilakukan di PT. CB Media Komunika di Jakarta</p>
13.	<p>Liandy Lumban Tobing, Edi Suswardji Nugroho (2021)</p> <p>Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subang Autocomp Indonesia</p> <p>Jurnal Ilmiah Indonesia Vol. 6, No. 1 (2021)</p> <p>http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literature.v6i1.2000</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan motivasi, pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Subang Autocomp Indonesia</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan pelatihan dan pengembangan karir sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>-tidak menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebas</p> <p>-penelitian ini dilakukan di PT. Subang Autocomp Indonesia</p>
14.	<p>Lisda L Asi, Vatra Ayu Cahyani (2020)</p> <p><i>The Effect of Education and Training on Employee Performance at PT. Pertamina (Persero)</i></p> <p><i>Jambura Science of Management Vol. 2, No. 1 (2020)</i></p> <p>https://doi.org/10.37479/jsm.v2i1.4434</p>	<p>asil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,314 yang berarti 31,4% kinerja karyawan PT. Terminal BBM PERTAMINA (persero) Gorontalo dipengaruhi oleh program Pendidikan dan Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan.</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan pelatihan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>-tidak menggunakan variabel pendidikan sebagai variabel bebas.</p> <p>-penelitian ini dilakukan di PT. Pertamina (Persero)</p>
15.	<p>Maskarto Lucky Nara Rosmadi (2018)</p> <p>Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gardautama</p> <p>Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika, Vol.14, No.3 (2018)</p> <p>https://doi.org/10.26487/jbmi.v14i3.2835</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan pada tingkatan baik, disiplin pada posisi yang kurang baik, serta pengembangan karir ada pada tingkatan baik. Secara umum, pelatihan, disiplin, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh pelatihan adalah paling signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, meneliti tentang pelatihan, pengembangan karir sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>-Tidak menggunakan variabel disiplin sebagai variabel bebas</p> <p>- Penelitian ini dilakukan di Outsourcing PT. Gardautama</p>
16.	<p>Moch. Sutoro (2019)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukan bahwa, Pengembangan Karir berpengaruh positif</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan</p>	<p>Penelitian ini dilakukan di PT. BCA Finance Jakarta.</p>

	<p>Karyawan Pada PT. BCA Finance Jakarta</p> <p>Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No. 1 (2019)</p> <p>http://dx.doi.org/10.31000/jmb.v9i2.2043.g1917</p>	<p>terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>pengembangan karir sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	
17.	<p>Nabila Gibran, Danny Ramadani (2021)</p> <p><i>The Effect of Training and career development on Employee Performance</i></p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 5 No. 3 (2021)</p> <p>https://doi.org/10.36555/almana.v5i3.1680</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan untuk hasil regresi, secara parsial pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan pelatihan, pengembangan karir sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>-Lokus penelitian yang berbeda.</p>
18.	<p>Nopri Ariansyah, Bayu Airlangga (2019)</p> <p><i>The effect of Training, Position Promotion, and Mutation on employee Performance in PT. Transfasion Indonesia</i></p> <p>Journal of World Conference Vol.4, No. 2 (2019)</p> <p>https://doi.org/10.29138/prd.v1i1.83</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, promosi dan mutasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Surabaya.</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan pelatihan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>-tidak menggunakan variabel promosi jabatan dan mutasi sebagai variabel bebas.</p> <p>-penelitian ini dilakukan di PT. Transformasion Indonesia.</p>
19.	<p>Nur Yuni Fitriani, Joes Dwi Harto (2018)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Jurnal EMA, Vol. 3, No. 1 (2018)</p> <p>http://dx.doi.org/10.47335/ema.v3i1.23</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai sebesar 15,322 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, meneliti tentang pengembangan karir, pelatihan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Akses Kota Pasuruan.</p>
20.	<p>Putri Azizi, Ai Elis Karlinda, Mardhatila Fitri Sopali (2021)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Padang</p> <p><i>Jurnal of Information System, Applied,</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, pengembangan karir dan <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan pengembangan karir sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>-tidak menggunakan variabel budaya organisasi dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel bebas</p> <p>-penelitian ini dilakukan di PT. Pos Padang</p>

	<p><i>Management, Accounting and Research Vol.5, No. 3 (2021)</i></p> <p>https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i3.473</p>			
21.	<p>Ratna Gita Sari. Martha Suhardiyah (2020)</p> <p>Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SMART (Sinar Mas Arta Raya Terang)</p> <p><i>Journal of Sustainability Business Research Vol. 1, No. 1 (2020)</i></p> <p>https://doi.org/10.36456/jsbr.v1i1.3057</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan variabel pelatihan dan pengembangan karir sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>-tidak menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas</p> <p>-penelitian ini dilakukan di PT. SMART (Sinar Mas Arta Raya Terang)</p>
22.	<p>Rio Andhika Putra, Dori Mitra Candana, Nanda Lima Krisna (2020)</p> <p><i>The Effect of Career Development and Organizational Commitment to Employee Performance With Job Satisfaction as a Moderating in PT. P&P Lembah Karet</i></p> <p><i>Dinasti Internasional Journal of Management Science Vol.2, No. 2 (2020)</i></p> <p>https://doi.org/10.31933/djms.v2i2.612</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta memoderasikan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan pengembangan karir sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>-tidak menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.</p> <p>-penelitian ini dilakukan di PT. P&P Lembah Karet.</p>
23.	<p>Sri Langgeng Ratnasari, Siti Aidah (2020)</p> <p>Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya</p> <p><i>Jurnal Trias Politika, Vol.4, No.2 (2020)</i></p> <p>https://doi.org/10.33373/jtp.v4i2.2448</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel pelatihan, pengembangan karir, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan pelatihan, pengembangan karir sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>-tidak menggunakan komunikasi sebagai variabel bebas.</p> <p>-penelitian ini dilakukan di PT. Telekomindo Primakarya.</p>
24.	<p>Sri Lestari, Dilla Afifah (2020)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan pelatihan sebagai variabel bebas dan kepuasan karyawan</p>	<p>-tidak menggunakan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas</p> <p>-peneliti ini</p>

	<p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 3, No. 1 (2020)</p> <p>https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279</p>	<p>pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>sebagai variabel terikat.</p>	<p>dilakukan di PT. Ardena Artha Mulian bagian Produksi</p>
25.	<p>Siti Azizah Hamidah, Vivi Liana, Ratna Dewi, Sewaka Sewaka (2021)</p> <p><i>The Effect of Career Development on Employee Performance at PT. Angkasa Pura Solusi</i></p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen Vol.9, No. 2 (2021)</p> <p>https://doi.org/10.56457/jimk.v9i2.208</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan pengembangan karir sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>-penelitian ini dilakukan di PT. Angkasa Pura Solusi.</p>
26.	<p>Tsalis Baiti Nur Andayani, Heni Hirawati (2021)</p> <p>Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Magelang</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara Vol. 3, No. 2 (2021)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan variabel pelatihan dan pengembangan karir sumber daya manusia sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>-penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia Cabang Kota Magelang</p>
27.	<p>Wahadi Siamto (2018)</p> <p>Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Bogainti (HOKBEN)</p> <p>Jurnal Mandiri Ilmu Pengetahuan, Seni dan Teknologi Vol. 2, No. 1 (2018)</p> <p>https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i1.34</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pelatihan dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Secara parsial, variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis atau tidak dimasukkan ke dalam model</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan variabel pelatihan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>-tidak menggunakan variabel komitmen sebagai variabel bebas</p> <p>-penelitian ini dilakukan di PT. Eka Bogainti (HOKBEN)</p>
28.	<p>Wijayanti (2021)</p> <p>Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir dan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Gagak Kutai Kartanegara</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis Vol.9, No.2 (2021)</p>	<p>Hasil pengujian variabel yang paling berpengaruh, diketahui bahwa variabel pelatihan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Gagak Kutai Kartanegara.</p>	<p>Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan pengembangan karir, pelatihan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>-penelitian ini dilakukan di PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Gagak Kutai Kartanegara</p>

29.	Yunikewati (2017) <i>The Effect of Training and Ability on the Performance of Employee at Disaster Management Bureau of Central Kalimantan Province</i> <i>Mediterranean Journal of Social Science</i> Vol. 8, No. 3 (2017)	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.	Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan pelatihan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	-tidak menggunakan variabel kemampuan sebagai variabel bebas. -penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Serang.
30.	Zefrinizal Nasution, Deni Karli, Kamaruddin (2022) Analisa Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatra Utara Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 4, No.1 (2022) https://doi.org/10.30743/jm.b.v4i1.5173	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan serta pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan	Variabel yang digunakan sama, peneliti menggunakan pelatihan dan pengembangan karir sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	-tidak menggunakan pendidikan sebagai variabel bebas -penelitian ini dilakukan di Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatra Utara.

Sumber: Data diperoleh peneliti dari berbagai sumber, 2022

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang ditunjukkan pada tabel 2.1, menunjukkan bahwa penelitian terdahulu memfokuskan pada aspek kinerja karyawan sebagai isu permasalahannya. Meskipun terdapat beberapa perbedaan pada variabel bebas (independen) yang digunakan, penelitian ini menggunakan variabel pelatihan dan pengembangan karir sebagai variabel bebasnya.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada waktu, objek, letak variabel dan teori yang digunakan. Dilihat dari hasil penelitian terdahulu terbukti bahwa adanya pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan serta pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu model yang diperoleh melalui observasi dan telaah pustaka yang dibuat sebagai penjelasan sementara secara konseptual mengenai hubungan pada setiap objek permasalahan yang akan diteliti. Kerangka pemikiran akan menghubungkan secara teoritis antara variabel satu dengan variabel lainnya baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu pelatihan dan pengembangan karir sedangkan untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Tujuan dari pelaksanaan pelatihan itu adalah agar karyawan mempunyai pengetahuan, sikap dan keterampilan yang cukup di bidang pekerjaan yang ditekuninya.

Sri Lestari, Dilla Afifah (2020) melakukan penelitian di PT. Ardena Artha Mulian bagian Produksi dengan objek karyawan. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bungaran Siallagan, Miftahudin, Isnaniah LKS (2020) melakukan penelitian di Lariz Depari Hotel Medan dengan objek karyawan. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan menunjukkan bahwa Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Amoen Soepandi (2020) melakukan penelitian di PT. KENKO NO KAI dengan objek karyawan. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KENKO NO KAI menunjukkan secara langsung setiap variabel budaya organisasi, latihan dan motivasi berpengaruh terhadap pekerja. Secara simultan juga menunjukkan beberapa variabel budaya organisasi, latihan dan motivasi berpengaruh terhadap pekerja.

2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur yang ingin dicapai dalam suatu organisasinya.

Denok Sunarsih, Dodi Prasada, Nidya Sri Anjayani (2020) melakukan penelitian di PT. Berkah Cemerlang di Jakarta dengan objek karyawan. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Cemerlang di Jakarta menunjukkan kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Moch. Sutoro (2019) melakukan penelitian di PT. BCA Finance Jakarta dengan objek karyawan. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Finance Jakarta menunjukkan bahwa, Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Chellsa Afridhamita, Suryono Efendi (2020) yang melakukan penelitian di PT. Indo Dharma Transfort dengan objek karyawan. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir, Keterikatan Karyawan, Komunikasi Interpersonal dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo DharmaTransfort menunjukkan bahwa pengembangan karir, keterikatan karyawan, komunikasi interpersonal, dan keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Dharma Transport.

2.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan Pengembangan Karir merupakan subsistem didalam suatu perusahaan yang menekan pada kinerja individu. Subsistem ini sangat penting karena perusahaan besar dan berkelanjutan akan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang luar biasa pula. Untuk itulah, karyawan diharuskan mengikuti pelatihan dan pengembangan karir agar bisa mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan hasil yang memuaskan dengan begitu perusahaan akan memberikan gaji sesuai dengan kinerjanya untuk kelangsungan hidup dan karirnya.

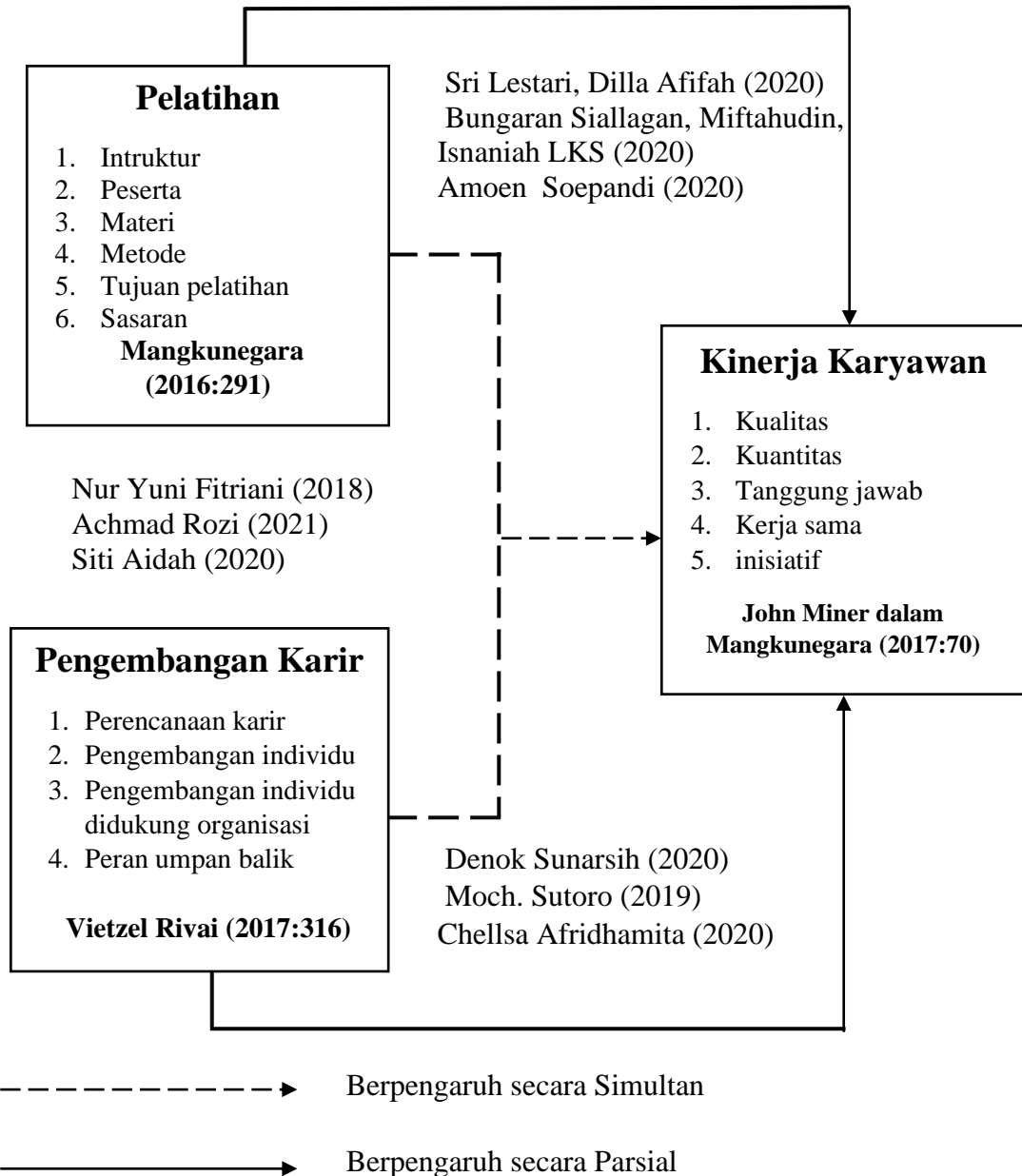
Nur Yuni Fitriani, Joes Dwi Harto (2018) melakukan penelitian di PT. Telkom Akses Kota Pasuruan dengan objek karyawan. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel pengembangan karir (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai.

Achmad Rozi, Ayu Puspitasari (2021) melakukan penelitian di Dinas Perhubungan Kota Serang dengan objek karyawan. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari, Siti Aidah (2020) yang melakukan penelitian di PT. Telekomindo Primakarya dengan objek karyawan. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel pelatihan, pengembangan karir, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan argumen diatas, penulis menduga adanya keterkaitan antara pelatihan dan pengembangan karir yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Kemudian secara sistematis dapat digambarkan sebuah penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.2
Paragigma Penelitian



2.4. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2020:99) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena

jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis secara Simultan

- a. Terdapat pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

2. Hipotesis secara Parsial

- a. Terdapat pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Terdapat pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.