

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PROPOSISI**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

kajian pustaka ini peneliti menyampaikan teori teori yang mendukung penelitian ini. Teori-teori ini di peroleh dari buku–buku ilmiah, laporan penelitian sebelumnya, karangan-karangan ilmiah, peraturan-peraturan, dan sumber-sumber tertulis maupun tidak sebagai acuan dalam penelitian ini.

##### **2.1.1 Teori Manajemen**

Teori manajemen merupakan landasan utama dalam mengelola organisasi agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam praktiknya, manajemen melibatkan berbagai fungsi, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Para pemimpin organisasi harus mampu menerapkan prinsip-prinsip manajemen agar sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan dengan optimal. Selain itu, strategi manajemen yang tepat akan membantu meningkatkan kinerja individu maupun tim dalam suatu organisasi. Berbagai teori telah dikembangkan oleh para ahli untuk menjelaskan bagaimana proses manajemen dapat diterapkan dalam berbagai konteks, mulai dari sektor bisnis hingga pemerintahan (Busro, 2021).

Menurut Stephen adalah P. Robbins dan mary coulter yang dialihkan bahasaka oleh Wilson Bangun (2020:7) mendefinisikan bahwa: “Manejemen mengacu pada proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain”.

Sedangkan menurut Wheelen et al., (2023:1) berpendapat “Manajemen adalah proses membuat Keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi”.

Dalam perkembangannya, teori manajemen telah mengalami berbagai perubahan sesuai dengan dinamika lingkungan kerja. Pendekatan klasik yang menekankan struktur hierarki dan efisiensi telah berkembang menjadi pendekatan yang lebih fleksibel dan berorientasi pada inovasi. Misalnya, teori manajemen kontemporer menekankan pentingnya kepemimpinan yang adaptif dan kolaboratif dalam menghadapi tantangan global. Oleh karena itu, para manajer di era modern harus memahami berbagai teori manajemen agar dapat menyesuaikan strategi dengan kebutuhan organisasi. Dengan menerapkan prinsip-prinsip yang sesuai, keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi dapat lebih mudah diwujudkan.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen**

Manajemen memiliki empat fungsi utama yang saling berkaitan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Dalam fungsi perencanaan, tujuan organisasi ditetapkan, dan strategi untuk mencapainya dirancang dengan matang. Para manajer menyusun rencana kerja berdasarkan analisis kondisi internal dan eksternal organisasi. Setelah perencanaan selesai dilakukan, langkah berikutnya adalah pengorganisasian. Dalam tahap ini, sumber daya dialokasikan, tugas dibagi, serta struktur organisasi dibentuk agar operasional berjalan efektif. Jika pengorganisasian dilakukan dengan baik, maka koordinasi antarpegawai dapat berjalan lancar (Pratama, 2020).

Menurut (Hasibuan, 2023) fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua fungsi yaitu manajemen SDM dan operasional. Berikut ini adalah

penjelasan tentang fungsi-fungsi yang terlibat dalam manajemen sumber daya manusia:

### 1. Fungsi manajerial

- a. Perencanaan (*Planning*) Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan membantu mencapai tujuan mereka. Program kepegawaian yang baik untuk pengorganisasian, pengarahan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan adalah bagian dari perencanaan. Program yang baik akan membantu mencapai tujuan karyawan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) pengorganisasian adalah mengorganisasikan semua pekerja dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integritas, dan bagan organisasi.
- c. Pengarahan (*Actuating*) Pengarahan adalah tindakan yang mendorong semua karyawan untuk bekerja sama dan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*Controlling*) Pengendalian adalah mengawasi semua karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Proses perbaikan dan penyempurnaan rencana dilakukan jika terjadi kesalahan atau penyimpangan.

### 2. Fungsi operasional

- a. Pengadaan (*Procurement*) Pengadaan adalah proses pengambilan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang efektif akan mencapai tujuan perusahaan.

- b. Pengembangan (*Development*) Pengembangan adalah proses melatih karyawan dengan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral melalui pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan masa depan
- c. Kompensasi (*Compensation*) Kompensasi adalah pemberian uang atau barang kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan.
- d. Integrasi (*Integration*) Integrasi adalah mempersatukan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan untuk menciptakan kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan (*Maintenance*) Pemeliharaan adalah upaya untuk mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas individu sehingga mereka terus bekerja sama sampai mereka pensiun.
- f. Kedisiplinan (*Discipline*) Kedisiplinan adalah kunci untuk mencapai tujuan. Kedisiplinan adalah kesadaran untuk mematuhi norma sosial dan peraturan perusahaan.
- g. Pemberhentian (*Separation*) Pemutusan hubungan kerja adalah ketika seseorang berhenti bekerja untuk suatu perusahaan. Ini dapat terjadi karena keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun, atau alasan lainnya.

Selanjutnya, pengarahan diberikan oleh manajer untuk memastikan setiap individu bekerja sesuai dengan perannya. Motivasi dan komunikasi menjadi faktor penting dalam tahap ini, sehingga semangat kerja pegawai tetap terjaga. Agar tujuan organisasi tercapai dengan optimal, pengendalian juga dilakukan sebagai langkah

evaluasi. Dalam fungsi ini, kinerja pegawai dipantau, dan jika ditemukan penyimpangan, tindakan korektif segera diterapkan. Dengan menerapkan keempat fungsi manajemen secara efektif, efisiensi kerja dapat ditingkatkan, dan tujuan organisasi lebih mudah dicapai (Saajidah, 2020).

### **2.1.3 Unsur-Unsur Manajemen**

Manajemen dapat dibagi menjadi enam unsur (6M), yaitu man, money, method, materials, machines dan market. (Melani, S., & Santjaka, 2023) menyatakan penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Manusia (*man*) merupakan unsur penting di dalam manajemen, manusialah yang melakukan aktivitas untuk menjalankan roda organisasi demi tercapainya tujuan bersama. Manusia adalah aset yang sangat berharga badi organisasi. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. Peranan umber daya manusia baik sebagai karyawan maupun pimpinan di dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, maupun pengawasan sangat menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Manusia yang menyusun perencanaan, menjalankan proses, melakukan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. Uang (*money*) merupakan sarana penting dalam suatu kegiatan. Kegiatan dapat terwujud karena adanya modal atau uang yang di gunakan. Tanpa adanya unsur money, maka seluruh kegiatan tidak dapat di lakukan, Dalam proses produksi membutuhkan modal untuk membiayai seluruh kegiatan.
3. Metode (*Method*), Metode atau cara yang digunakan di dalam melakukan kegiatan secara efektif dan efisien. Metode merupakan sarana atau alat yang

digunakan untuk mencapai tujuan. Setiap kegiatan yang dilakukan membutuhkan strategi tertentu agar pelaksanaan kegiatan tersebut dapat berjalan sesuai harapan.

4. Bahan (*Materials*), Material (bahan) merupakan salah satu unsur manajemen, yang tak kalah pentingnya di dalam pelaksanaan kegiatan, untuk mengubah input menjadi output, dibutuhkan bahan-bahan atau material. Mengubah bahanmentah menjadi bahan siap pakai atau bahan jadi di dalam proses produksi sangat tergantung pada bahan yang tersedia.
5. Mesin (*Machines*), Selain bahan, mesin (peralatan) juga dibutuhkan untuk proses produksi. Pemanfaatan mesin-mesin memudahkan pekerjaan manusia sehingga dapat tercapai efisiensi dan efektivitas. Kemajuan teknologi yang semakin canggih, membawa banyak perubahan, terutama kehadiran peralatan dan mesin-mesin semakin bervariasi dan tentu memberikan dampak besar bagi kehidupan manusia, pekerjaan yang biasa dilakukan dengan dua orang dan dalam waktu yang lama, dengan adanya mesin pekerjaan hanya dilakukan olehsatu orang dan dalam waktu yang singkat.
6. Pasar (*Market*), Pasar merupakan merupakan unsur penting dalam manajemen. Dalam kegiatan industri, setelah proses produksi selesai, maka tentu hasil produksi akan dipasarkan.

Setiap unsur dalam manajemen harus dioptimalkan agar organisasi dapat beroperasi secara maksimal. Strategi yang tepat dalam pengelolaan manusia dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Selain itu, penggunaan sumber daya finansial yang efisien akan menghindarkan organisasi dari pemborosan

anggaran. Mesin dan teknologi diterapkan untuk mempercepat proses kerja, sementara material harus dipilih dengan kualitas terbaik agar hasil yang diperoleh lebih optimal. Jika setiap unsur dikelola dengan baik, maka organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara lebih efektif dan efisien.

#### **2.1.4 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengelola tenaga kerja dalam suatu organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dalam proses ini, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pegawai dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi utama manajemen sumber daya manusia meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik, produktivitas dan kesejahteraan pegawai dapat ditingkatkan, sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan juga mengalami perbaikan (Sakti et al., 2023).

Menurut Hasibuan (2020:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni dan mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Sedangkan menurut A.K. Mishra (2020) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu strategi yang digunakan untuk mengantisipasi, mendeteksi, dan mengatasi gangguan dalam rantai pasok, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan keamanan produk.

Dalam implementasinya, strategi manajemen sumber daya manusia disusun berdasarkan kebutuhan organisasi serta perkembangan lingkungan kerja. Berbagai

kebijakan dan prosedur diterapkan untuk memastikan bahwa pegawai dapat bekerja secara optimal. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif juga melibatkan komunikasi yang baik antara manajemen dan pegawai. Melalui pendekatan ini, kepuasan kerja dan loyalitas pegawai dapat meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi (Busro, 2020).

Berdasarkan pengertian dari manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki pengertian suatu ilmu atau seni untuk mengatur, mengasah dan mengembangkan serta memelihara sumber daya manusia agar mampu menjadi potensial dan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Sehingga dengan demikian efektifitas dan efisiensi sumber daya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

#### **2.1.4.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam organisasi karena berfungsi untuk mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien. Fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, rekrutmen, pengembangan, kompensasi, serta evaluasi kinerja. Dalam sebuah organisasi, tenaga kerja yang berkualitas harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi maksimal. Oleh karena itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia harus dirancang secara sistematis agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Rekrutmen dan seleksi pegawai dilakukan untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Setelah proses rekrutmen selesai, pelatihan dan pengembangan sumber daya

manusia menjadi langkah berikutnya dalam meningkatkan keterampilan dan kapabilitas pegawai. Program pelatihan yang disusun dengan baik dapat membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih optimal. Selain itu, sistem kompensasi yang adil dan berbasis kinerja juga harus diterapkan agar pegawai tetap termotivasi dalam bekerja (Sabrina, 2021).

Evaluasi kinerja merupakan aspek penting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia karena dapat digunakan untuk mengukur efektivitas dan produktivitas pegawai. Melalui sistem penilaian yang objektif, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Jika hasil evaluasi menunjukkan adanya kesenjangan keterampilan, pelatihan tambahan dapat diberikan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendorong pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

#### **2.1.4.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki tujuan utama untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai efektivitas kerja melalui pengelolaan tenaga kerja yang optimal. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, berbagai strategi diterapkan oleh manajemen untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, seperti pelatihan, pengembangan karir, serta pemberian insentif yang sesuai.

Menurut (Wijaya, A. A., & Budiman, 2024) Tujuan MSDM secara keseluruhan adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui manusia. Sistem MSDM dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan belajar dan memperagakan kesempatan untuk peluang baru. Secara khusus, tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang dibutuhkan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia - kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, dan pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis.
4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan Bersama.
5. Menciptakan iklim, diharapkan hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
6. Menciptakan iklim, diharapkan hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
7. Mengembangkan lingkungan, diharapkan kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.

8. Membantu organisasi mengembangkan dan mengadaptasikan kebutuhan stakeholder (pemilik, lembaga, wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat luas).
9. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
10. Mengelola tenaga kerja yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
11. Memastikan bahwa persamaan kesempatan tersedia untuk semua.
12. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian pada karyawan, keadilan dan transparansi

Efisiensi dalam penggunaan sumber daya manusia juga menjadi salah satu tujuan utama dalam manajemen SDM. Setiap pegawai harus ditempatkan sesuai dengan keterampilan dan kompetensinya agar efektivitas kerja dapat dimaksimalkan. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa tenaga kerja berkontribusi secara optimal terhadap organisasi. Dengan strategi yang tepat, manajemen SDM dapat meningkatkan daya saing organisasi serta memastikan keberlanjutan operasionalnya dalam jangka Panjang (Sabrina, 2021).

### **2.1.5 Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi merupakan studi tentang bagaimana individu dan kelompok berperilaku dalam suatu organisasi. Dalam konteks ini, interaksi antara pegawai, struktur organisasi, serta budaya kerja menjadi faktor yang mempengaruhi efektivitas suatu organisasi. Pegawai dalam suatu organisasi tidak hanya

dipengaruhi oleh aturan dan kebijakan yang berlaku, tetapi juga oleh norma sosial dan hubungan interpersonal yang terjalin di tempat kerja. Oleh karena itu, pemahaman mengenai perilaku organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Dalam suatu organisasi, perilaku pegawai dapat dibentuk melalui kepemimpinan yang efektif dan sistem kerja yang terstruktur. Seorang pemimpin memiliki peran utama dalam membangun motivasi serta mengarahkan pegawai agar bekerja sesuai dengan visi dan misi organisasi. Selain itu, kepuasan kerja pegawai juga dapat meningkat apabila organisasi menerapkan kebijakan yang adil dan transparan. Namun, apabila sistem organisasi tidak dikelola dengan baik, perilaku negatif seperti rendahnya disiplin dan kurangnya loyalitas terhadap pekerjaan dapat muncul. Oleh sebab itu, strategi manajemen yang tepat harus diterapkan agar perilaku organisasi yang positif dapat terbentuk dan berkembang.

Pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja dapat diamati melalui aspek komunikasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan pegawai untuk bekerja secara lebih terkoordinasi, sehingga produktivitas dapat meningkat. Selain itu, budaya organisasi yang kuat akan menciptakan nilai-nilai kerja yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya. Dengan memahami dan mengelola perilaku organisasi secara optimal, efektivitas dan efisiensi organisasi dapat ditingkatkan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Tebay, 2021).

### **2.1.6 Strategi pengembangan karir**

Menurut Khaeruman, K., & Mariam, S. (2025) Strategi pengembangan karier adalah rencana atau pendekatan yang sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman seseorang dalam mencapai tujuan kariernya. Ini termasuk perencanaan karier yang jelas, pelatihan dan pendidikan yang relevan, serta mencari bimbingan dari mentor. Selain itu, strategi ini melibatkan pengembangan jaringan profesional, penerimaan umpan balik, dan peningkatan keterampilan soft skills. Dengan mengadopsi strategi yang tepat, individu dapat meningkatkan peluang untuk promosi, memperluas wawasan, dan beradaptasi dengan perubahan dalam dunia kerja.

Strategi pengembangan karier yang efektif mencakup beberapa elemen kunci. Pertama, penting untuk melakukan perencanaan karier dengan menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang serta membuat peta jalan untuk mencapainya. Mengikuti pelatihan, kursus, atau seminar yang relevan juga dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Mencari mentor yang dapat memberikan bimbingan serta memanfaatkan coaching untuk mengembangkan keterampilan khusus sangatlah bermanfaat. Selain itu, pengalaman kerja yang beragam, seperti rotasi pekerjaan atau terlibat dalam proyek lintas fungsi, dapat memperluas wawasan. Membangun jaringan profesional dengan menghadiri acara industri dan bergabung dengan organisasi juga penting. Umpan balik dari atasan dan rekan kerja, bersama dengan evaluasi diri, membantu dalam memahami kekuatan dan area yang perlu diperbaiki. Selain keterampilan teknis, pengembangan soft skills seperti komunikasi dan kepemimpinan harus diperhatikan. Menjaga keseimbangan kerja-

hidup dengan mengelola waktu secara efektif serta mengambil inisiatif dalam proyek juga merupakan langkah penting. Terakhir, kesiapan untuk belajar dan beradaptasi dengan perubahan dalam industri akan memastikan kelangsungan pengembangan karier yang sukses.

### **2.1.7 Teori pengembangan karir**

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta jenjang karir pegawai dalam suatu organisasi. Menurut (Putra, 2021) pengembangan karir didefinisikan sebagai upaya individu dan organisasi dalam merancang jalur karir yang sesuai dengan kompetensi serta aspirasi pegawai. Dalam hal ini, organisasi berperan dalam menyediakan pelatihan, program mentoring, serta kesempatan promosi agar pegawai dapat berkembang secara profesional. Sementara itu, (Ramadani et al., 2020) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan organisasi, tetapi juga oleh inisiatif individu dalam meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan lanjutan atau pengalaman kerja yang lebih luas.

Beberapa faktor yang memengaruhi pengembangan karir telah dijelaskan oleh para ahli. Lingkungan kerja yang mendukung, budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi, serta kebijakan yang adil dalam promosi menjadi faktor utama dalam pengembangan karir yang efektif. Pelatihan dan pengembangan yang sistematis dapat membantu pegawai dalam mencapai target karir mereka. Jika organisasi gagal dalam memberikan kesempatan pengembangan karir, maka pegawai cenderung mengalami stagnasi, yang dapat berdampak pada penurunan motivasi kerja dan produktivitas.

Menurut Handoko (2021: 130) mengatakan bahwa “pengembangan karier merupakan upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier” atas pernyataan tersebut, maka dapat di kemukakan bahwa terdapat berbagai pihak yang terlibat dalam pengembangan karier seorang pegawai dan atasan pegawai yang bersangkutan. Pada dasarnya pihak-pihak yang terlibat dalam pengembangan karier seorang pegawai tentulah pegawai itu sendiri, unit yang mengelola pegawai merupakan orang yang berkepentingan dalam proses pengembangan karier.

Sedangkan menurut Dessler (2021; 5) pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karier seseorang.

Pengembangan karier di sektor publik harus diarahkan pada peningkatan kompetensi teknis dan manajerial pegawai. Berbagai program seperti diklat (pendidikan dan pelatihan), bimbingan karier, serta rotasi jabatan dapat digunakan untuk memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dengan adanya sistem pengembangan karier yang baik, pegawai tidak hanya mendapatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, tetapi juga mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi organisasi dan masyarakat.

#### **2.1.7.1 Pengertian Pengembangan Karir**

Istilah “karier” telah di gunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Literatur ilmu pengetahuan mengenai perilaku (*behavior science*) pada umumnya menggunakan istilah tersebut dengan tiga pengertian. Menurut Handoko (2016: 121) mengemukakan bahwa:

1. Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.
2. Karier sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas-jalur karier.
3. Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Dalam konteks ini, semua orang dengan sejarah kerja mereka disebut mempunyai karier.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat di pahami bahwa Karier ialah seluruh pekerjaan (jabatan) yang di tangani atau di pegang selama kehidupan kerja seseorang.

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman pegawai dalam mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Dalam organisasi, pengembangan karir dilakukan melalui berbagai metode seperti pelatihan, promosi, rotasi kerja, serta mentoring. Dengan adanya program pengembangan karir yang baik, pegawai dapat memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan dapat meningkat.

Beberapa faktor yang memengaruhi pengembangan karir meliputi kebijakan organisasi, ketersediaan pelatihan, serta motivasi individu. Perusahaan atau instansi pemerintah memiliki peran penting dalam menyediakan fasilitas pengembangan karir bagi pegawainya. Namun, keberhasilan pengembangan karir tidak hanya

ditentukan oleh faktor eksternal, melainkan juga oleh inisiatif dan komitmen pegawai dalam meningkatkan keterampilan mereka. Jika pegawai aktif dalam mencari peluang belajar dan berkembang, maka potensi karirnya akan lebih terbuka.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pengembangan karir tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, tetapi juga untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi tantangan. Program pengembangan karir yang efektif akan menciptakan pegawai yang lebih profesional dan mampu beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, pengembangan karir harus direncanakan secara sistematis agar memberikan manfaat bagi pegawai maupun organisasi secara keseluruhan (Sari et al., 2023).

#### **2.1.7.2 Indikator pengembangan karir**

Menurut Hasibuan dalam krisdayani dan Firmansyah K (2021) indikator pengembangan karir yakni sebagai berikut:

1. Pendidikan. Pendidikan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai.
2. Pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan, melalui serangkaian prosedur yang sistematis.
3. Mutasi. Mutasi adalah suatu perubahan posisi, jabatan, tempat, atau pekerjaan yang dilakukan secara vertikal atau horizontal dalam organisasi.

4. Promosi jabatan. Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi didalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar.

#### **2.1.7.3 Tujuan pengembangan karier**

Menurut Handoko (2021: 126) Tujuan dari pengembangan karier adalah:

1. Untuk mengembangkan para karyawan agar dapat di promosikan
2. Untuk mengungkapkan potensi karyawan
3. Untuk mendorong pertumbuhan
4. Untuk mengurangi penimbunan
5. Untuk memuaskan kebutuhan karyawan
6. Untuk meningkatkan karier

#### **2.1.7.4 Mamfaat pengembangan karier**

Manfaat pengembangan karier sangat penting bagi karyawan dan organisasi. Dengan pengembangan karier, karyawan bisa meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka sehingga lebih siap menghadapi tugas dan tantangan pekerjaan. Hal ini juga membuat karyawan lebih termotivasi karena merasa dihargai dan didukung untuk berkembang. Selain itu, pengembangan karier membuka peluang bagi karyawan untuk mendapatkan promosi atau posisi yang lebih baik. Bagi perusahaan, pengembangan karier membantu menjaga karyawan yang berkualitas agar tidak mudah pindah kerja, sehingga perusahaan memiliki tenaga kerja yang handal dan produktif. Selain itu, karyawan yang terus belajar dan berkembang biasanya lebih kreatif dan inovatif, yang bisa membantu kemajuan

perusahaan. Dengan begitu, pengembangan karier membawa keuntungan bagi kedua belah pihak, yaitu karyawan dan organisasi.

#### **2.1.7.5 Proses pengembangan karier**

Perusahaan atau organisasi berpandangan ke depan membantu pegawai mengelolah pengembangannya menggunakan proses pengembangan karier. Yaitu serangkaian langkah yang membantu pegawai mengidentivikasi dan memburu tujuan karir, disertai dengan tujuan pengembangan yang tepat agar membantu mereka mencapai tujuan karir jangka panjang mereka.

#### **2.1.8 Kinerja pegawai**

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi, motivasi, serta lingkungan kerja. Dalam suatu instansi, pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai rendah, maka efektivitas dan efisiensi organisasi dapat terganggu. Oleh karena itu, evaluasi kinerja pegawai secara berkala harus dilakukan untuk memastikan kualitas kerja tetap optimal.

Berbagai indikator digunakan dalam menilai kinerja pegawai, seperti produktivitas, kualitas kerja, disiplin, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan hasil yang memuaskan akan dinilai memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, jika tugas sering terlambat atau hasilnya tidak sesuai standar, maka kinerja pegawai tersebut perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, program pelatihan dan pengembangan

keterampilan harus diberikan agar pegawai dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya dalam bekerja.

Agar kinerja pegawai terus meningkat, manajemen organisasi perlu memberikan dukungan dalam bentuk kebijakan yang mendorong produktivitas. Insentif, penghargaan, serta sistem promosi yang adil harus diterapkan agar pegawai memiliki motivasi yang tinggi. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan kepemimpinan yang efektif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika faktor-faktor ini diperhatikan, maka pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Lestari, 2023).

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Penelitian terdahulu akan sangat bermakna jika judul-judul penelitian yang digunakan sebagai bahan pertimbangan sangat bersinggungan dengan penelitian yang hendak dilakukan. Biasanya penelitian terdahulu yang digunakan adalah penelitian yang terkait langsung dengan penelitian yang sedang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat dikatakan teruji karena telah adakala yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai analisis pengembangan karier dalam upaya meningkatkan kinerja

pegawai Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama peneliti dan judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Gulo, N. A., & Siregar, N. A. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu provinsi sumatra utara	Sama-sama meneliti hubungan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di instansi kependudukan.	Penelitian ini mencakup variabel tambahan seperti pelatihan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, sementara penelitian saya lebih fokus pada pengembangan karir.	Pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, tetapi dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi dan kepuasan kerja.
2	Surahman, F. J., Amang, B., & Hamzah, M. F. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan	Sama-sama meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di instansi kependudukan.	Penelitian ini juga memasukkan variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.	Lingkungan kerja, pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.

No.	Nama peneliti dan judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
3	Sundari, S., & Achadi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.	Sama-sama meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di instansi kependudukan.	Penelitian ini membahas kompetensi, motivasi kerja, dan komunikasi sebagai variabel utama, sedangkan penelitian saya berfokus pada pengembangan karir.	Kompetensi, motivasi kerja, dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pelayanan publik.

4	Djamil, I., Nanda, G. D., & Yassen, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.	Sama-sama meneliti faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi kependudukan.	Penelitian ini menambahkan disiplin kerja sebagai variabel utama, sedangkan penelitian saya lebih menekankan pengembangan karir.	Disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
<b>No.</b>	<b>Nama peneliti dan judul penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Hasil</b>
5	Winarni, S. A., Nurcahyant, H., & Marom, A. (2021). Analisis Hubungan Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam.	Sama-sama membahas faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.	Penelitian ini fokus pada motivasi kerja dan kemampuan kerja sebagai faktor utama, sedangkan penelitian saya lebih menitikberatkan pada pengembangan karir.	Motivasi dan kemampuan kerja berhubungan erat dengan peningkatan kinerja pegawai.
6	Harinda, D. D., Rorong, A., &	Sama-sama meneliti	Penelitian ini dilakukan di	Pengembangan karir terbukti

	Plangiten, N. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa Selatan).	pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.	instansi berbeda dan tidak fokus pada dinas kependudukan.	memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
<b>No.</b>	<b>Nama peneliti dan judul penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Hasil</b>

7	Alamsyah, N., Tahir, M., & Alam, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.	Sama-sama membahas faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi kependudukan.	Penelitian ini menambahkan kompetensi dan disiplin kerja sebagai variabel utama, sementara penelitian saya lebih fokus pada pengembangan karir.	Kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.
8.	Enggowa et al., (2023) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.	Meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah.	Dilakukan di Dinas Pendidikan, bukan di Dinas Kependudukan.	Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
<b>No.</b>	<b>Nama peneliti dan judul penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Hasil</b>

9.	Wardani & Sulaimiah, (2024) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi NTB.	Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.	Menggunakan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.	Pengembangan karir mempengaruhi kinerja melalui komitmen organisasional.
10.	(Siregar & Sembiring, 2022) Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.	Meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.	Fokus pada Dinas Pemuda dan Olahraga, bukan Dinas Kependudukan.	Pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
<b>No.</b>	<b>Nama peneliti dan judul penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Hasil</b>

11.	(Nurdianto et al., 2024) Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tanjung Jabung Timur.	Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.	Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
12.	(Purnomo et al., 2020)Pengaruh Pengembangan Karir, Penempatan Kerja, Tingkat Pendidikan, Teknologi Informasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.	Menggabungkan variabel lain seperti penempatan kerja dan teknologi informasi.	Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
<b>No.</b>	<b>Nama peneliti dan judul penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Hasil</b>

13.	(Dakhi, 2021) Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan.	Meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.	Dilakukan di kantor kecamatan, bukan di Dinas Kependudukan.	Pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
14.	(Permatasari et al., 2021) Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang.	Meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.	Fokus pada Dinas Kesehatan, bukan Dinas Kependudukan.	Pengembangan karir, budaya organisasi, dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
<b>No.</b>	<b>Nama peneliti dan judul penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Hasil</b>

15.	(Sati et al., 2024) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan.	Meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.	Dilakukan di UPTD Puskesmas, bukan di Dinas Kependudukan.	Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
16.	(Yohanis et al., 2022) Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu.	Meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan.	Menggabungkan variabel lain seperti pelatihan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.	Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
<b>No.</b>	<b>Nama peneliti dan judul penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Hasil</b>

17.	(Nurdianto et al., 2024) Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palopo.	Meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan.	Menggabungkan variabel lain seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.	Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
18.	(Yohanis et al., 2022) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.	Meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah.	Fokus pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah, bukan Dinas Kependudukan.	Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
<b>No.</b>	<b>Nama peneliti dan judul penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Hasil</b>

19.	(Siregar & Sembiring, 2022) Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.	Meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.	Fokus pada Dinas Pemuda dan Olahraga, bukan Dinas Kependudukan.	Kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
20.	(Asnaini, n.d.) Pengaruh Pengembangan Karir, Penempatan Kerja, Tingkat Pendidikan, Teknologi Informasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah).	Meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di instansi kependudukan.	Menggabungkan variabel lain seperti penempatan kerja dan teknologi informasi.	Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
<b>No.</b>	<b>Nama peneliti dan judul penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Hasil</b>

21.	(Dakhi, 2021) Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan.	Meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.	Dilakukan di kantor kecamatan, bukan di Dinas Kependudukan.	Pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
22.	(Wardani & Sulaimiah, 2024) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi NTB.	Meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.	Menggunakan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.	Pengembangan karir mempengaruhi kinerja melalui komitmen organisasional.
<b>No.</b>	<b>Nama peneliti dan judul penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Hasil</b>

23.	(Nurlaila et al., 2023) <i>Analisa Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima.</i>	Sama-sama membahas pengembangan karir ASN di lingkungan Disdukcapil sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai.	Penelitian ini menekankan pentingnya kesesuaian antara pendidikan, kompetensi, dan jabatan serta perlunya perencanaan strategis jangka panjang. Sementara penelitian saya lebih menyoroti strategi pengembangan karir dari sisi kebijakan dan implementasinya di bidang pelayanan.	Pengembangan karir yang terarah dan berbasis kompetensi mendorong peningkatan kinerja ASN secara bertahap dan berkelanjutan. Diperlukan sistem yang mendukung perencanaan karir pegawai.
24.	(Tawai et al., 2022) <i>Pengembangan Karir Pegawai sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi Publik.</i>	Sama-sama menyoroti pentingnya pengembangan karir sebagai strategi peningkatan kinerja pegawai di sektor publik.	Penelitian ini menggunakan pendekatan umum terhadap organisasi publik secara luas, bukan spesifik pada instansi kependudukan seperti penelitian saya.	Strategi pengembangan karir yang tepat berdampak positif terhadap efektivitas organisasi melalui peningkatan kompetensi dan motivasi pegawai.
<b>No.</b>	<b>Nama peneliti dan judul penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Hasil</b>

25.	(Wulandari, 2024) <i>Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai di Kecamatan Cipayung</i> .	Sama-sama membahas pengembangan SDM dalam instansi pemerintahan dan implikasinya terhadap kinerja pegawai.	Fokus utama penelitian ini adalah pengembangan kompetensi, bukan secara spesifik pengembangan karir. Namun memiliki keterkaitan dalam aspek peningkatan kualitas SDM.	Pelatihan dan pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan dapat meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka.
-----	---	--	---	---

Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2025

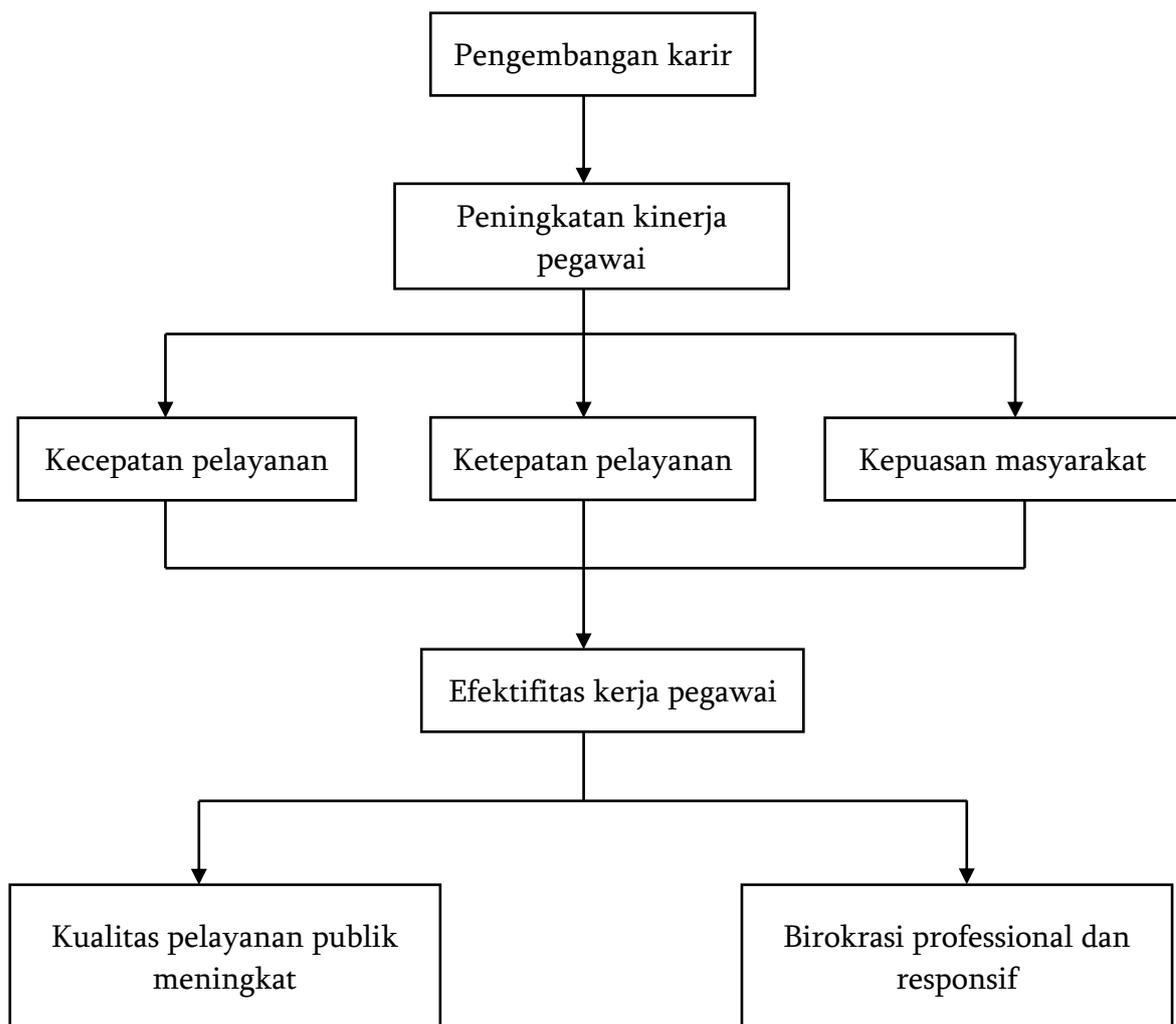
### 2.3 Kerangka Pemikiran

Pengembangan karir menjadi aspek penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Pada instansi pemerintahan, seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gayo Lues, pegawai diharapkan memiliki kompetensi yang terus berkembang agar pelayanan kepada masyarakat semakin optimal. Oleh karena itu, berbagai program pengembangan karir, seperti pelatihan, bimbingan, dan promosi jabatan, perlu diterapkan secara efektif. Dengan adanya program tersebut, pegawai dapat meningkatkan keterampilan mereka, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja di bagian pelayanan.

Dalam penelitian ini, pengembangan karir dijadikan sebagai variabel independen yang berperan dalam memengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Kinerja pegawai diukur melalui beberapa indikator, seperti kecepatan pelayanan, ketepatan kerja, serta kepuasan masyarakat terhadap layanan yang

diberikan. Hubungan antara kedua variabel ini dianalisis untuk mengetahui sejauh mana pengembangan karir mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Jika strategi pengembangan karir diterapkan secara tepat, maka pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja secara profesional dan efisien.

Berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga kebijakan dan dukungan dari organisasi. Oleh karena itu, kebijakan pengembangan karir yang dirancang oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gayo Lues harus sesuai dengan kebutuhan pegawai dan tuntutan pelayanan publik. Jika kebijakan ini berjalan dengan baik, maka kualitas pelayanan kepada masyarakat akan semakin meningkat. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis dalam pengelolaan pengembangan karir guna menciptakan birokrasi yang lebih profesional dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.



## 2.4 Proposi Penelitian

Proposisi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karier di jadikan sebagai faktor utama yang dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, terutama di bagian pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gayo Lues.
2. Kinerja pegawai di jadikan sebagai variabel dependen yang perlu i tingkatkan melalui strategi pengembangan karier.
3. strategi pengembangan karir harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi serta kemampuan pegawai. Dengan demikian, pegawai akan lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.