

## **BAB II**

### **STUDI PUSTAKA**

#### **2.1 Deskripsi Konseptual**

Deskripsi Konseptual merupakan penjelasan abstrak yang memberikan gambaran menyeluruh tentang suatu konsep atau gagasan tanpa membahas secara spesifik cara penerapannya. Hal ini mencakup membedah ide-ide baik secara tertulis atau lisan untuk memberikan pemahaman menyeluruh tentang sifat atau esensinya

##### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang tinggi dapat dicapai dengan adanya dukungan dari pimpinan organisasi perusahaan dengan ikut serta memberikan arahan terhadap bawahannya (Mangkunegara, 2017).

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai (Agrasadya et al., 2023).

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban serta fungsinya sebagai seorang pegawai dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja itu sendiri di pengaruhi oleh beberapa faktor untuk dapat mencapai tujuan

dan maksud dari suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu periode tertentu (Yolinza & Marlius, 2023)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja Pegawai adalah Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk arahan dari pimpinan.

### **2.1.2 Faktor Kinerja Pegawai**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Sahir, 2020) yakni sebagai berikut:

1. Faktor individual, yang terdiri dari kemampuan dan keahlian setiap pegawai supaya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
2. Faktor psikologis, hal yang berhubungan dengan sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu ber-tipe pekerja keras, sedangkan sebaliknya jika seorang mempunyai kinerja yang buruk karena orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya (malas).
3. Faktor organisasi, yang terdapat dari suatu organisasi tersebut seperti penghargaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Simarmata, 2021) yakni sebagai berikut:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi Semakin rinci dan terperinci pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi yang adil dan layak, maka semakin tinggi kinerja karyawan dalam memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

2. Penempatan Kerja Semakin sesuai dan tepat posisi karyawan di dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.
3. Pelatihan Semakin sering karyawan diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya di dalam organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang dapat ditunjukkan oleh karyawan tersebut.
4. Promosi Semakin jelas dan terstruktur jenjang karir yang tersedia di dalam suatu organisasi, Maka semakin baik pula kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya.
5. Rasa aman di masa depan Pemberian pesangon dan tunjangan hari tua yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan.
6. Hubungan dengan rekan kerja Kualitas komunikasi antar karyawan di dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi antar karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dapat ditunjukkan oleh karyawan tersebut.
7. Hubungan dengan pemimpin Kualitas komunikasi antara karyawan dan pimpinan di dalam suatu organisasi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi antara karyawan dan pimpinan, maka semakin baik pula kinerja yang dapat ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

### **2.1.3 Manfaat Kinerja Pegawai**

Manfaat pelatihan Kerja menurut (Sutrisno, 2016) yakni sebagai berikut :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.

3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Manfaat pelatihan Kerja menurut (Sedarmayanti (2017) yakni sebagai berikut :

1. Meningkatkan prestasi kerja, dengan adanya penilaian kerja baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil, penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, melalui penilaian kinerja terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan individu.
4. Penyesuaian kompensasi, dengan melakukan penilaian pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan lain sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi, hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan, penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi, kinerja baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

#### **2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator Kinerja Pegawai menurut (Mangkunegara, 2017) yakni sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, dapat diartikan seberapa baik seorang pegawai dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja, yaitu segala sesuatu yang dapat dihitung berkaitan dengan hasil kerja atau
3. Pelaksanaan tugas, yaitu seperti kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas.
4. Tanggung jawab, yaitu seperti ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik organisasi, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif, dan kepedulian terhadap tugas.

Indikator Kinerja Pegawai menurut (Wirawan, 2016) yakni sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, yaitu pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar kerja yang ada tepat waktu dan akurat.
2. Kuantitas Kerja, yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh pegawai, serta volume pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan harapan atasan.
3. Pengetahuan, yaitu kemampuan pegawai memahami tugas yang berkaitan dengan pekerjaan serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.
4. Kerja sama, yaitu pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja,

pegawai bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **2.1.5 Pelatihan Kerja**

Pelatihan Kerja merupakan salah satu bentuk upaya perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Penulis memiliki hipotesis bahwa pelatihan ini pada dasarnya juga mempengaruhi kinerja karyawan karena kemampuan mereka meningkat setelah dilakukannya pelatihan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan prestasi kerja yang baik tidak hanya dilakukan melalui cara penarikan tenaga kerja yang kompeten tetapi juga didukung usaha yang lain, salah satunya melalui pelatihan tenaga kerja. Berbagai usaha untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan karyawan parapemimpin perusahaan telah menyadari berhasil atau tidaknya tujuan Perusahaan tergantung pada unsur karyawannya (Anggereni, 2019).

Pelatihan Kerja merupakan suatu program yang diterapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja. Dengan pelatihan, organisasi mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja, hal ini dikarenakan karyawan telah memiliki modal atau kapabilitas yang memadai untuk meraih visi perusahaan atau organisasi (Barus & Siregar, 2023).

Pelatihan Kerja yakni program yang bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, tujuan dari pelatihan yaitu untuk mempersiapkan seorang calon karyawan baru untuk melakukan tugas. Sederhananya pelatihan ialah suatu cara yang dilakukan lembaga atau organisasi untuk para karyawannya yang digunakan untuk

meningkatkan keterampilan mereka dalam bekerja agar memenuhi dan mencapai sebuah tujuan organisasi yang sudah terencana dari awal (Sinaga et al., 2020).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa pelatihan adalah sebuah aktivitas atau proses pembelajaran yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian serta sikap karyawan guna menunjang kinerja karyawan.

### **2.1.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan Kerja**

Faktor-faktor Pelatihan kerja menurut (Nursyahputri & Saragih, 2019) yaitu sebagai berikut :

#### 1. Instruktur

Instruktur menjadi pemeran utama dalam sebuah pelatihan dimana seorang instruktur menjelaskan secara keseluruhan apa yang akan dicapai oleh peserta pelatihan kemudian menjelaskan bagian-bagian yang menjadi tanggung jawabnya dalam suatu pekerjaan serta memaparkan materi-materi yang menjadi kebutuhan peserta pelatihan dalam menunjang pekerjaannya.

#### 2. Peserta

pelatihan Peserta pelatihan menjadi objek utama dalam suatu pelatihan. Seorang peserta hendaknya dilatih untuk dapat melakukan pekerjaan yang diminati sehingga motivasi dirinya dalam mengikuti pelatihan lebih besar.

#### 3. Materi

Materi pelatihan harus mudah untuk dipahami oleh setiap peserta dan sesuai dengan kebutuhan peserta dan perusahaan.

#### 4. Metode

Metode yang digunakan harus sesuai dengan jenis pengetahuan dan keterampilan yang ingin ditingkatkan atau dikembangkan oleh perusahaan baik itu metode on the job maupun off the job.

#### 5. Tujuan pelatihan

Menjadi target yang ingin dicapai oleh perusahaan baik dalam hal peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, melakukan promosi, ataupun mutasi seseorang karyawan.

Faktor-faktor Pelatihan kerja menurut (Simarmata, 2021) yaitu sebagai berikut :

1. Cost-Efectiveness atau Efektivitas biaya, pelatihan harus memberikan manfaat yang sebanding atau lebih besar dibandingkan biaya yang dikeluarkan.
2. Materi progam yang dibutuhkan, isi pelatihan harus relevan dan sesuai dengan kebutuhan kerja peserta.
3. Prinsip-prinsip pembelajaran, pelatihan harus mengikuti metode dan prinsip pembelajaran yang efektif agar peserta dapat menyerap materi dengan baik.
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas, sarana dan prasarana yang digunakan harus mendukung pelaksanaan pelatihan secara optimal.
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan, pelatihan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan dan minat peserta agar mereka dapat berpartisipasi secara maksimal.
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan, 6. Instruktur harus memiliki kompetensi yang memadai serta mampu menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan peserta.

### **2.1.7 Manfaat Pelatihan Kerja**

Manfaat pelatihan Kerja menurut (Simarmata, 2021) yakni sebagai berikut :

1. Manfaat bagi karyawan, pelatihan meningkatkan keterampilan, membantu karyawan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kinerja, sehingga mereka lebih siap menghadapi tugas dan tanggung jawab.
2. Manfaat bagi Perusahaan, meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.
3. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar pelaksanaan kebijakan, Mendorong hubungan kerja yang lebih baik, meningkatkan kerja sama, dan memfasilitasi pelaksanaan kebijakan secara efektif antar individu maupun kelompok.

Manfaat pelatihan Kerja menurut (Kasmir, 2018) yakni sebagai berikut :

1. perencanaan karir, pelatihan yang diberikan perusahaan sangat bermanfaat bagi karyawan agar menunjang kariernya kedepan menjadi lebih baik lagi.
2. kompensasi, setelah mengikuti pelatihan maka pengetahuan karyawan akan bertambah sehingga kinerjanya akan meningkat kemudian akan berdampak terhadap kompensasi yang diterima.
3. Alat negosiasi, karyawan yang mengikuti pelatihan akan memiliki nilai negosiasi yang tinggi dikarenakan memiliki keahlian kemampuan sehingga nilai tawarnya terhadap perusahaan menjadi lebih meningkat.
4. Memiliki rasa kepuasan tersendiri, karyawan akan merasa ada rasa kepuasan tersendiri karena memiliki pengetahuan dan pengalaman baru.
5. Refreshing, menjadi sarana liburan bagi karyawan terutama karyawan lama yang merasa jenuh saat bekerja.

### **2.1.8 Indikator Pelatihan Kerja**

Indikator Pelatihan Kerja menurut (Wahyuningsih, 2019) yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan pelatihan, upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar mampu menjalankan tugas dengan lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Materi sistem pelatihan, isi atau konten pelatihan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik pekerjaan, seperti keterampilan teknis, manajerial, atau soft skills, berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan.
3. Metode yang digunakan, teknik atau pendekatan yang digunakan dalam pelatihan, seperti ceramah, simulasi, diskusi kelompok, praktik langsung (on-the-job training), atau pembelajaran daring (e-learning).
4. Instruktur pelatihan/kualifikasi pelatih, Orang yang memimpin atau memberikan pelatihan, yang harus memiliki keahlian di bidang yang dilatih, pengalaman kerja yang relevan, serta kemampuan komunikasi yang baik.
5. Kualifikasi peserta, persyaratan atau karakteristik yang harus dipenuhi peserta untuk mengikuti pelatihan, seperti tingkat pendidikan, posisi kerja, pengalaman, atau kebutuhan khusus lainnya.

Indikator Pelatihan Kerja menurut (Mangkunegara (2017) yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur Pelatihan, mengingat bahwa pelatih biasanya berfokus pada peningkatan keterampilan skill, pelatih juga harus memiliki keahlian dan pendidikan yang memadai untuk memberikan pelatihan dengan baik.
2. Peserta Pelatihan, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan dan kualifikasi yang ditetapkan serta memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi Pelatihan, materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan selalu diperbarui agar relevan dengan kondisi saat ini.

4. Metode Pelatihan, metode pelatihan harus sesuai dengan jenis materi dan karakteristik peserta pelatihan untuk memastikan efektivitas kegiatan pelatihan.
5. Tujuan Pelatihan, tujuan pelatihan harus dijelaskan dengan jelas, terkait dengan penyusunan rencana aksi, penetapan saran, dan hasil yang diharapkan dari pelatihan.
6. Sasaran Pelatihan, sasaran pelatihan harus ditetapkan dengan kriteria yang terperinci dan terukur.

### **2.1.9 Pengembangan Karir**

Pengembangan karir merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini untuk menutupi gap antara kecakapan karyawan dan permintaan jabatan, selain untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja (Hasibuan, 2017).

Pengembangan karir merupakan proses sistematis yang berupaya meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi individu untuk mencapai tujuan karir seseorang. Proses ini melibatkan sejumlah tindakan seperti pelatihan, pendidikan berkelanjutan, pengalaman kerja, dan kesadaran diri guna mengenali kelebihan dan kekurangan diri. Oleh karena itu, pengembangan karir sangat penting untuk kemajuan profesional dan mencapai tujuan karir jangka panjang. Individu dapat memanfaatkan peluang pembelajaran dan pengalaman baru dalam upaya ini untuk terus meningkatkan dan mencapai tujuan karir mereka (Kasman & Ali, 2022).

Pengembangan karir merupakan upaya terencana manajemen untuk

meningkatkan kemampuan pegawai dan kinerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan dan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir atas peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (Sitompul et al., 2023).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan karir adalah upaya sistematis yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan agar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Proses ini melibatkan pelatihan, pendidikan berkelanjutan, serta pengalaman kerja, dengan tujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi individu untuk mencapai tujuan karir dan mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### **2.1.10 Faktor Pengembangan Karir**

Faktor-faktor pengembangan karir menurut (Sunyoto, 2015) yakni sebagai berikut :

1. Hubungan Pegawai dan Organisasi Dalam situasi ideal karyawan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan.
2. Personalitas Karyawan Kadangkala, manajemen karier karyawan terganggu karena adanya karyawan yang mempunyai personalitas yang menyimpang, misal: terlalu emosional, apatis, ambisius dan lain-lain.
3. Faktor-faktor Eksternal Seringkali terjadi semua aturan dalam manajemen karier disuatu organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar.
4. Politicking dalam Organisasi Manajemen karier karyawan akan tersendak dan bahkan mati jika faktor lain seperti intrik-intrik, kasak-kusuk, hubungan antarteman, nepotisme dan sebagainya lebih dominan memengaruhi karier seseorang daripada prestasi kerjanya.

Faktor-faktor pengembangan karir menurut (Suryantiko, 2018) yakni sebagai berikut :

1. tahapan-tahapan kehidupan karir, proses pengembangan karir yang meliputi fase-fase tertentu, seperti eksplorasi, pematapan, pemeliharaan, dan penurunan, sesuai dengan perjalanan hidup individu.
2. Jangkar karir, faktor utama yang menjadi landasan atau prioritas individu dalam memilih dan mengembangkan karir, seperti keamanan pekerjaan, kreativitas, atau tantangan.
3. jalur-jalur karir, rangkaian posisi atau pekerjaan yang dirancang untuk mendukung pengembangan karir individu secara terarah dan berkelanjutan.

#### **2.1.11 Manfaat Pengembangan Karir**

Manfaat pengembangan karir menurut (Widodo, 2015), yakni sebagai berikut :

1. Pengembangan karir memberi siapa diantara para karyawan yang pantas untuk dipromosikan.
2. Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir menumbuhkan loyalitas dikalangan karyawan dalam diri setiap manusia masih terdapat reservoir kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.
3. Perencanaan karir mendorong para karyawan untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga profesional.
4. Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan karirnya.
5. Pengembangan karir bagaimana pun juga akan memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi itu sendiri berdasarkan tujuan-tujuan pengembangan yang telah diterapkan

Manfaat pengembangan karir menurut (Fadili et al., 2018) yakni sebagai berikut :

1. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk memperoleh dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, membantu organisasi menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten melalui peluang karir yang jelas.
2. Menjamin ketersediaan tenaga ahli yang dibutuhkan, memastikan organisasi memiliki sumber daya manusia yang terampil dan siap mendukung pencapaian tujuan.
3. Meningkatkan motivasi karyawan, memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik melalui peluang pengembangan dan pertumbuhan karir.
4. Menjaga proses kaderisasi agar berjalan dengan baik, mendukung regenerasi kepemimpinan dan pengembangan bakat dalam organisasi secara berkelanjutan.

#### **2.1.12 Indikator Pengembangan Karir**

Menurut (Hasibuan, 2019) Indikator dalam pengembangan karir yaitu:

1. Pendidikan, merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seseorang karyawan maka biasanya akan sulit mendapatkan pengembangan karirnya.
2. Pelatihan, merupakan fasilitas yang diperoleh perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.
3. Mutasi, merupakan kegiatan pemindahan tenaga kerja dari suatu unit ke unit kerja lain yang dianggap sejajar atau setingkat.

4. Promosi jabatan, merupakan peningkatan jabatan yang diawali dengan perpindahan karyawan dari jabatan lama ke jabatan yang lebih tinggi yang diimbangi dengan tanggung jawab serta wewenang yang lebih besar dari jabatan sebelumnya dan diikuti dengan gaji yang setara dengan jabatan yang baru di perusahaan.
5. Masa kerja, merupakan jangka waktu atau keseluruhan waktu yang dihabiskan karyawan dalam bekerja di dalam Perusahaan

Indikator pengembangan karir menurut (Rivai, 2018) yakni sebagai berikut :

1. Perencanaan karir Pegawai harus dapat merencanakan karirnya dimasa yang akan datang.
2. Pengembangan karir individu Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas pengembangan karir pegawai.
3. Pengembangan karir yang didukung oleh SDM Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer serta departemen SDM.
4. Peran umpan balik Umpan balik dalam usaha mempunyai sasaran yaitu, untuk menjamin bahwa pegawai yang gagal menduduki suatu posisi dalam rangka pengembangan karirnya masih tetap berharga dan akan dipertimbangkan lagi untuk promosi diwaktu mendatang apabila memenuhi syarat

### **2.1.13 Pengaruh pelatihan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu**

Pelatihan pada dasarnya ialah salah satu bentuk upaya perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Penulis memiliki hipotesis bahwa pelatihan ini pada dasarnya juga mempengaruhi kinerja karyawan karena

kemampuan mereka meningkat setelah dilakukannya pelatihan. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila pelatihan di persepsikan baik oleh pelanggan/konsumen maka akan meningkatkan kualitas. Pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM memajukan perusahaan. Dan ini adalah salah satu faktor terpenting persaingan domestik dan internasional. perkembangan pesat status ilmu pengetahuan dan teknologi di perusahaan sangat diperlukan. Menyeimbangkan Upaya Pengembangan Sumber Daya memimpin dan menggerakkan rotasi Perusahaan (Fahrozi et al., 2022).

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa hasil penelitiannya sebelumnya menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. pada suatu kesimpulan yang sama bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan pelatihan memungkinkan sebagian besar organisasi atau perusahaan untuk memenuhi tujuan dan target yang dimiliki. Dengan demikian karyawan dapat mempelajari konsep kerja baru, menambah keterampilan, meningkatkan sikap kerja serta meningkatkan produktivitas. Pelatihan diperlukan untuk pertumbuhan organisasi. Hal ini bermanfaat bagi majikan dan karyawan; itu membuat karyawan lebih efisien yang mengarah pada hasil dan pertumbuhan organisasi yang lebih baik. Bagi karyawan, pelatihan memiliki manfaat yakni menjadi lebih efektif dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dan membantu menghilangkan rasa takut mencoba tugas baru, dan memberikan karyawan jalan untuk berkembang. Pelatihan membantu meningkatkan moral karyawan dengan mengembangkan sikap positif, kepuasan kerja, dan pembelajaran yang ditingkatkan. Itu membuat mereka setia pada organisasi saat mereka mengembangkan rasa komitmen. Pelatihan mengembangkan karyawan yang bermotivasi baik yang mandiri, mereka tidak membutuhkan bimbingan dan pengawasan terus-menerus. Karyawan juga dapat

menghindari kesalahan dan kecelakaan kerja karena mereka dapat menangani pekerjaan dengan percaya diri dan menerapkan metode kerja yang tepat. Sebagian besar organisasi menyadari pentingnya pelatihan dan menginvestasikan upaya dan sumber daya lainnya dalam pelatihan dan pengembangan karyawan (Karim, 2019).

#### **2.1.14 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu**

Untuk mencapai tujuan karier, seseorang melakukan proses berkelanjutan yang dikenal sebagai pengembangan karier. Pengembangan karier dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti : pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, mentorship, dan networking. Pengembangan karier memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yaitu: meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, meningkatkan kualitas produk atau layanan, meningkatkan loyalitas karyawan, meningkatkan retensi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Ende, dengan kata lain hasil penelitian ini mendukung teori bahwa pengembangan karir adalah salah satu metode yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan (Seku & Andriyani, 2023).

#### **2.1.15 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu**

Pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikunya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Dan agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjaga

keorganisasian yang direncanakan dan dirancang didalam menanggapi kebutuhankebutuhan yang teridentifikasi di kegiatan. Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas programprogram tersebut (Amstrong, 2010), Pengembangan adalah aktivitas yang membantu untuk merencanakan kegiatan untuk meningkatkan pengembangan diri secara maksimal. Hasil penelitian Pelatihan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sulaefi, 2017), (Citta & Arfiany, 2019), dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dimana penelitian tersebut menunjukkan secara parsial adanya pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Siburian & Anggrainie, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## **2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan**

Penelitian terdahulu mengenai keputusan pembelian sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Beberapa penelitian mengenai Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	PENULIS	JUDUL	METODE	HASIL
----	---------	-------	--------	-------

1.	(Trifena Towoliu et al., 2023)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Utara	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan serta karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara.
2.	(Sulu et al., 2022)	Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon	Penelitian Ini Bertujuan Untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, serta Gaya Kepemimpinan secara Simultan dan Parsial terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. Pendekatan Penelitian ini Bersifat Kuantitatif. Jumlah Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang responden menggunakan sampel Jenuh. Analisis Data Menggunakan Uji Validitas, Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Regresi Linear berganda dengan Uji F dan Uji T untuk pembuktian Hipotesis	Hasil Penelitian ini menunjukkan = Pelatihan, Pengembangan Karir, serta Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan simultan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pelatihan daerah Kota Tomohon. Selanjutnya secara parsial Pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon, Pengembangan Karir berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial terhadap pegawai di Badan Kepegawaian dan Pelatihan daerah Kota Tomohon, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Badan Kepegawaian dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon.
3.	(Pelatihan et al., 2022)	Pengaruh pelatihan, promosi jabatan, pengembangan karir dan penghargaan terhadap kinerja pegawainegeri sipil di dinas penataan	Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep. Waktu penelitian telah dilakukan mulai bulan Mei-Juni 2021. Populasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) pelatihan, promosi jabatan, pengembangan karir dan penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil di dinas penataan ruang

		ruang kabupaten pangkep	penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep yang berjumlah 38 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 38 orang pegawai.	kabupaten pangkep; 2) pelatihan, promosi jabatan, pengembangan karir dan penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil di dinas penataan ruang kabupaten pangkep; dan 3) pengembangan karir merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di dinas penataan ruang kabupaten pangkep.
4.	(Jafar, 2020)	pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada dinas bkpsdm kab. gowa (studi pegawai bkpsdm pada kantor bupati kab. gowa)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, menggunakan data yang bersifat angka-angka dianalisis melalui statistik. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang secara langsung memilih jumlah keseluruhan pegawai yakni 41 orang pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada pegawai yang dianggap sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Data dianalisis menggunakan rumus diantaranya: uji validasi, dan reliabilitas, uji analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji f test dan uji t test, uji koefisien determinasi, dengan bantuan software SPSS 21	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan, secara simultan, dan secara parsial terhadap prestasi kerja pada dinas BKPSDM Kab Gowa. Variabel pelatihan dan pengembangan karir memiliki koefisien regresi positif (+) yang menunjukkan suatu hubungan searah, dengan kata lain, pelatihan dan pengembangan karir akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada dinas BKPSDM Kab Gowa

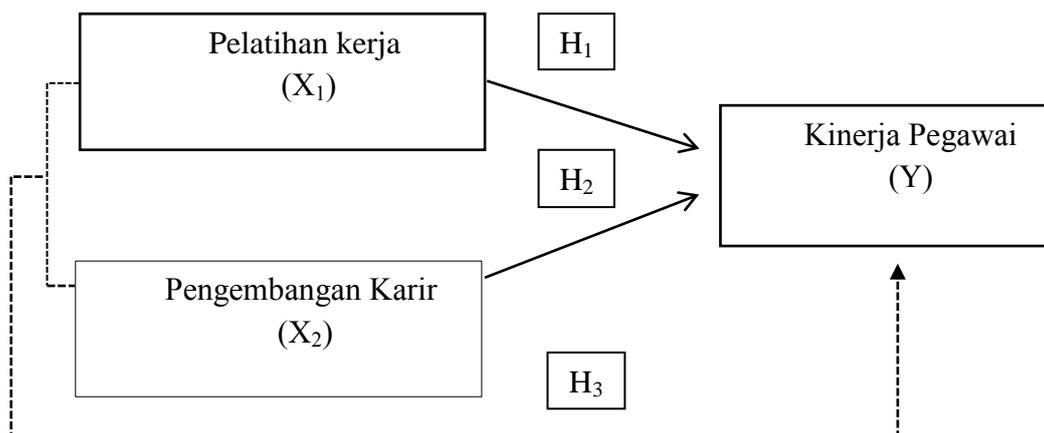
5.	(Yhonanda Harsono, 2023)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Populasi dari penelitian ini adalah 44 yang sekaligus dijadikan sampel sehingga menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, kuesioner. Jenis penelitian adalah penelitian korelasional. Kemudian dilakukan analisis secara kuantitatif, yang meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik dengan menggunakan SPSS release 25.	Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan ( $p < 0,05$ ) terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan ( $p < 0,01$ ) terhadap kinerja karyawan. Kemudian, Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan ( $p < 0,01$ ) terhadap Kinerja Karyawan
6.	(Barus & Siregar, 2023)	Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan	Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk variabel Penilaian Kerja (X2) juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk variabel Pelatihan (X1) dan Penilaian Kerja (X2) berpengaruh simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Variabel Pelatihan dan Penilaian Kerja dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 63,7 %
7.	(Fitri et al., 2023)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu	Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu dan Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive sampling. Jumlah responden dalam penelitian	hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

			ini adalah 110 pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan kota Bengkulu. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda	
8.	(Ihsani & Rini, 2023)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya	Teknik pengambilan sampel mempergunakan metode Sampling jenuh, kemudian secara menyeluruh karyawan bagian distribusi sejumlah 45 karyawan ditetapkan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan skala ordinal melalui skala likert pada skor 1 hingga 5. Selanjutnya, data diolah mempergunakan teknik analisis data PLS.	Hasil penelitian menunjukkan jika pelatihan mempunyai pengaruh secara langsung tidak signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya. Sedangkan pengembangan SDM mempunyai pengaruh secara langsung yang signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan PT.
9.	(Jalaludin et al., 2024)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta	Metode yang digunakan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 44 responden. Analisis data yang digunakan meliputi: uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi berganda dan uji hipotesis.	Hasil penelitian ini adalah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	(Yolinda & Marlius, 2023)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi adalah pegawai kantor BKPSDM Kabupaten Solok Selatan sebanyak 42 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Analisis data menggunakan analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok

			regresi linear berganda berbantuan dengan program komputer SPSS for windows versi 16.	Selatan
11.	(Gaho, 2023)	Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai	Jenis penelitian ini meruakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif dengan unit analisis yang diteliti adalah pegawai Kantor Camat Hibala. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang pegawai dan dijadikan sampel. Kuesioner di uji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Alat uji dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik. Metode analisis data dengan analisis regresi berganda	Berdasarkan hasil penelitian, bahwa pengembangan karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara simultan yaitu variabel pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
12.	(Utama et al., 2021)	Pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Populasi dari penelitian ini adalah semua pegawai kantor dinas kesehatan kabupaten dharma raya sumatera barat dengan jumlah pegawai 51 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan teknik sampel jenuh yaitu suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. dengan mengambil sampel sejumlah 51 pegawai. metode pengumpulan data dengan kuesioner. teknik analisis yang digunakan adalah regresi dengan taraf signifikan 0,05.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (7) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu Pelatihan kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan, kerangka berpikir yang dibuat berdasarkan variabel yang diamati adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Analisis Penelitian

Keterangan :

X<sub>1</sub> : Variabel independen (Pelatihan Kerja)

X<sub>2</sub> : Variabel independen (Pengembangan Karir)

Y : Variabel dependen (Kinerja Pegawai)

—————> : Menunjukkan pengaruh variabel x terhadap variabel y secara parsial

-----> : Menunjukkan pengaruh variabel x terhadap variabel y secara Simultan

### 2.4 Definisi Operasional

Tabel 2.2

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran Variabel	
			Indikator	Skala
1.	Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil kerja seorang karyawan dalam	Menurut (Wirawan, 2016) yaitu : 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja	Skala likert

		melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja ini diukur melalui indikator seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan dan kerja sama guna untuk mencapai tujuan organisasi.	3. Pengetahuan 4. Kerjasama	
2.	Pelatihan Kerja	Pelatihan kerja adalah program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.	Menurut (Mangkunegara 2017) yaitu : 1.Materi Pelatihan 2.Metode Pelatihan 3.Instruktur Pelatihan 4.Sasaran Pelatihan 5.Tujuan Pelatihan 6.Peserta Pelatihan	Skala likert
3.	Pengembangan Karir	Pengembangan karir adalah proses yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan dengan tujuan mendukung kemajuan profesional mereka dalam organisasi. Pengembangan karir diukur melalui peluang peningkatan jabatan, program mentoring, pelatihan lanjutan, dan kesempatan untuk terlibat dalam proyek yang menantang.	Menurut (Rivai, 2018) yaitu : 1.Perencanaan karir 2.Pengembangan Karir Individu 3.Pengembangan Karir yang di dukung Departemen SDM 4.Peran umpan balik Terhadap Kinerja	Skala likert

Sumber : Penelitian, 2024

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian, karena hipotesis merupakan jawaban sementara dari masalah yang dihadapi. Menurut Sugiyono (2014), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan

masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian berikut ini:

- H1: Diduga Pelatihan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu
- H2: Diduga Pengembangan Karir memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu
- H3: Diduga Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu