

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Teori Kebutuhan Maslow

Maslow (1984) menyatakan bahwa setiap orang mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Jika kebutuhan tingkat yang lebih rendah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat yang lebih tinggi akan muncul, dan seterusnya. Hierarki kebutuhan Maslow adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Teori Kebutuhan Maslow

1. Kebutuhan Fisiologi merupakan kebutuhan pada tingkat terendah. Yang terdiri dari kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian, dan tempat tinggal.
2. Rasa aman merupakan kebutuhan akan keamanan, rasa tenang dan bebas dari rasa takut.
3. Kasih sayang merupakan kebutuhan akan kasih sayang, persahabatan dan interaksi.
4. Penghargaan merupakan kebutuhan atas harga diri dan penghargaan dari pihak lain.

5. Aktualisasi Diri merupakan kebutuhan akan perwujudan diri dan pencapaian cita-cita diri untuk dapat menunjukkan potensi atau kemampuan.

2.1.2 Pengembangan karir

Pengembangan karier merupakan peningkatan individu yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karier pribadinya (Sinambela, 2015). Muspawi (2017) menyatakan, tujuan utama pengembangan karir adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan efisiensi pelaksanaan kerja pegawai, sehingga semakin mampu memberikan kontribusi yang terbaik untuk terwujudnya tujuan organisasi. Pengembangan karir dapat meningkatkan efisiensi dan kreativitas sumber daya manusia, sehingga dapat menumbuhkan komitmen yang kuat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendukung organisasi dalam mewujudkan tujuannya (Sanusi, 2014).

Marnis dan Priyono (2008) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah metode formal yang diadopsi oleh organisasi untuk memastikan bahwa personel dengan kualifikasi dan pengalaman yang sesuai tersedia saat dibutuhkan. sedangkan Bangun (2012) menyatakan pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas yang mengarah pada kedudukan, dan pematapan karir seseorang untuk mempermudah pencapaian tujuan karir di masa akan datang. Sutoro (2020) menyatakan pengembangan karir dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan pegawai untuk mengembangkan sumber daya dan aparatur.
2. Promosi jabatan pada pegawai atau pemindahan dari satu posisi ke posisi

lain yang memiliki status dan tanggung jawab yang lebih tinggi

3. Rotasi penugasan seorang pegawai bertujuan menjaga keseimbangan organisasi, serta pengayaan pengalaman penugasan, dalam kedudukan dalam satu unit organisasi.

Dapat disimpulkan dari definisi pengembangan karir menurut para ahli di atas pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang dilakukan seseorang untuk mencapai peningkatan karir.

2.1.3 Pelatihan

Pelatihan adalah proses mengajar pegawai baru atau yang sudah ada, keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka (Sutanto dan Agusta, 2013). Sedangkan Shafiq dan Hamza (2017) menjelaskan pentingnya pelatihan dengan menyatakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan membawa perubahan positif lainnya, seperti memperoleh bakat baru. Menurut Yulianti (2015) pelatihan adalah proses memperoleh keterampilan kerja yang baik melalui serangkaian prosedur sistematis yang dilakukan oleh para ahli, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Subroto (2018) menyatakan bahwa pelatihan merupakan rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman atau perubahan sikap seseorang.

Mora dan Jumawan (2018) menyatakan bahwa indikator - indikator pelatihan sebagai berikut:

1. instruktur

2. peserta
3. materi
4. tujuan dalam pelatihan.

Dapat disimpulkan dari beberapa definisi para ahli yang diuraikan di atas pelatihan merupakan suatu program yang diadakan oleh organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, keahlian dan pengetahuan pegawai nya.

2.1.4 Kinerja

Kinerja pegawai adalah tingkatan dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Uhing dkk., 2018). Mufidah dkk (2020) menyatakan kinerja, yaitu hasil yang dicapai oleh karyawan di tempat kerja berdasarkan standar tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Sutoro (2020) menyatakan kinerja dapat diukur dengan berbagai indikator sebagai berikut:

1. Prestasi kerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.
2. Kualitas pekerjaan merupakan hasil yang dapat diukur dari efisiensi dan efektivitas pekerjaan sehingga karyawan membutuhkan sumber daya lain untuk mendukung dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Kuantitas kerja diukur berdasarkan jam kerja karyawan dalam sehari, dan dari kecepatan kerja masing-masing karyawan.

4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan yaitu memahami kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

dapat disimpulkan dari definisi kinerja menurut para ahli kinerja merupakan hasil yang diraih atau dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang telah ditentukan organisasi.

2.2 Landasan Empiris

Penelitian terdahulu dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini. Berikut pada

Tabel 2.1 akan dijelaskan mengenai penelitian terdahulu.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Keterbatasan Peneliti
1	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT Purnama Indonesia Sidoarjo (Bintari, 2018)	Analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji regresi linier berganda yang meliputi uji t dan uji F.	Kompetensi dan pengembangan karir di perusahaan dapat meningkatkan kinerja, artinya kompetensi dapat mempengaruhi kemulusan karir seseorang serta adanya performa jika karyawan berpendidikan tinggi maka akan memiliki pemikiran yang baik pula dan begitu juga sebaliknya	Keterbatasan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini diantaranya, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu kompetensi dan pengembangan karier, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, K3. Selain itu keterbatasan dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan terlalu sedikit sehingga dapat menambah jumlah sampel agar penelitian menghasilkan yang lebih baik.

2	<p>“Pengaruh pembinaan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai (Saehu, 2018)</p>	<p><i>Explanatory research</i></p>	<p>pembinaan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik pembinaan (disiplin, jabatan, dan kode etik profesi) dalam organisasi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Pengembangan karir berdampak positif terhadap kinerja pegawai, artinya jika pengembangan karir semakin baik, jelas, dan kuat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.</p>	<p>Batasan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya meliputi pembinaan dan pengembangan karir. Di saat yang bersamaan, ada banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.</p>
3	<p>Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (penelitian pada karyawan pt pos indonesia (persero) cabang kota Kediri)”</p> <p>Peneliti: (Triasmoko dkk., 2014)</p>	<p>Analisis Deskriptif</p>	<p>Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang membuktikan bahwa materi pelatihan memiliki peran utama dalam mempengaruhi kinerja pegawai.</p>	<p>Batasan penelitian dalam penelitian ini populasi dan sampel yang digunakan hanya pada pegawai PT.Pos Indonesia (persero) cabang kota Kediri, dan hanya meneliti pengaruh pelatihan terhadap kinerja sedangkan masih ada faktor - faktor lain yang mempengaruhi kinerja.</p>

4	<p>“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Berlian Kharisma Pasifik Manado”</p> <p>Peneliti: (Lolowang dkk., 2016)</p>	<p>Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dilengkapi pengujian hipotesis secara parsial dengan uji T dan secara simultan dengan uji F</p>	<p>Pelatihan berdampak positif dan penting terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap kenaikan atau penurunan kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diperoleh dari proses pelatihan. Sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan yang unggul dan berkualitas sangat dipengaruhi oleh peningkatan pengembangan sumber daya manusia perusahaan.</p>	<p>Dalam penelitian ini, satu-satunya penelitian yang diteliti adalah dampak pelatihan sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, belum diungkapkan seberapa besar pengaruh faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.</p>
5	<p>“Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng”</p> <p>Peneliti: (Anggereni, 2018)</p>	<p>Regresi linear sederhana</p>	<p>Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika pelatihan semakin sering dilakukan, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi.</p>	<p>Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti insentif finansial, insentif non finansial, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja</p>

6	<p>“Pelatihan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Rifan Financindo Berjangka Solo”</p> <p>Penelitian: (Mufidah dkk., 2020)</p>	<p>Uji asumsi klasik, regresi linier berganda, R², uji F serta uji t.</p>	<p>Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila pelatihan kerja dalam perusahaan diterapkan dengan baik, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam perusahaan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan pemberian motivasi yang tepat maka para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan adanya perencanaan karir yang baik dalam rangka mengembangkan karir diri, maka seseorang akan dapat membuat taktik, apa yang harus dilakukan untuk meraih jenjang tertentu.</p>	<p>Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Sedangkan masih banyak faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p>
---	--	--	--	--

7	<p>“Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adaro Energy Tbk”</p> <p>Peneliti: dilakukan (Ataunur dan Ariyanto, 2015)</p>	<p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>Kompetensi berdampak positif dan penting terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Pelatihan berdampak positif dan penting terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, program pelatihan harus dilaksanakan dengan benar untuk meningkatkan kinerja pegawai.</p>	<p>Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan masih ada faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>
8	<p>Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai: Kasus cabang Kcb di wilayah Rift Utara, Kenya</p> <p>Peneliti: (Charity, 2015)</p>	<p>menggunakan Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS Versi 20.0).</p>	<p>pelatihan dan pengembangan karir sangat mempengaruhi kinerja pegawai</p>	<p>penelitian ini terbatas pada Pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan populasi dan sampel hanya pada cabang Kcb di wilayah Rift Utara, Kenya</p>
9	<p>“Pengaruh Pelatihan Pada Kinerja Pegawai-A Di Sektor Perbankan, Tangail Bangladesh”</p> <p>Peneliti:</p>	<p>Analisis data Analisis deskriptif terlibat, mean, T uji, Korelasi, regresi, uji ANOVA, Koefisien, analisis faktor dalam bentuk tabulasi silang untuk mengeksplorasi hubungan antara berbagai variabel</p>	<p>Pelatihan berdampak positif dan meningkatkan keterikatan pegawai, motivasi pegawai, dan kepuasan kerja.. Artinya, penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan yang</p>	<p>Penelitian ini hanya mencakup bank-bank di Tangail, terbatasnya pada saat mengumpulkan data karena setiap bank menjaga kerahasiaannya.</p>

	(Afroz, 2018)	yang diuji dalam penelitian ini	kuat antara pelatihan pegawai dan kinerja pegawai	
10	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (di PT. Transkom Indonesia di Tangerang) Peneliti: (Maduningtias, 2020)	Metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif	Uji Hipotesis Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin dan pelatihan secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Disiplin kerja dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.dan populasi yang digunakan hanya pada karyawan PT. Transkom Indonesia di Tangerang

Dari data tabel 2.1 mendeskripsikan hasil penelitian terdahulu, penelitian saat ini membandingkan penelitian terdahulu, telah ditemukan perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini. Dapat disimpulkan persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan Bintari (2018) terdapat perbedaan pada variabel bebas yaitu kompetensi, objek penelitian yang berbeda dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling*. Persamaan penelitian terletak pada

variabel terikat yaitu kinerja dan metode pengumpulan data menggunakan data primer. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Saehu (2018) terdapat perbedaan pada variabel bebas yaitu pembinaan, jenis penelitian yang digunakan yaitu *explanatory research* dan objek penelitian, persamaan penelitian terletak pada variabel bebas yaitu, variabel terikat yaitu kinerja. Penelitian yang dilakukan Triasmoko dkk (2014) terdapat perbedaan pada jenis penelitian diantaranya: teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, objek penelitian, data penelitian dan teknik pengambilan sampel. Persamaan penelitian terletak pada variabel bebas yaitu pelatihan, variabel terikat yaitu kinerja. Penelitian yang dilakukan Lolowang dkk (2016) terdapat perbedaan pada variabel bebas yaitu pengembangan SDM, objek penelitian, dan data penelitian. Persamaan penelitian terletak pada variabel terikat yaitu kinerja, dan teknik pengambilan sampel. Penelitian yang dilakukan Anggereni (2018) terdapat beberapa perbedaan diantaranya: rancangan penelitian yang digunakan yaitu kausalitas, objek penelitian, data penelitian. Persamaan penelitian terletak pada variabel bebas yaitu pelatihan, variabel terikat yaitu kinerja dan jenis data kuantitatif. Penelitian yang dilakukan Mufidah dkk (2020) terdapat beberapa perbedaan diantaranya: variabel bebas yaitu motivasi, alat analisis yang digunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, R², uji F serta uji t, objek penelitian dan data penelitian. Persamaan penelitian terletak pada variabel terikat yaitu kinerja, jenis penelitian yaitu kuantitatif. Selanjut nya penelitian yang dilakukan Ataunur dan Ariyanto (2015) terdapat beberapa perbedaan diantaranya: variabel bebas yaitu kompetensi, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

non probability sampling, objek penelitian dan data penelitian. Persamaan penelitian terletak pada variabel terikat yaitu kinerja dan menggunakan data primer

Penelitian yang dilakukan Charity (2015) terdapat beberapa perbedaan diantaranya: penelitian ini berfokus meneliti para manajer, teknik pengambilan sampel, objek penelitian yang berbeda dan data penelitian yang berbeda. Persamaan penelitian terletak pada variabel bebas yaitu pengembangan karir dan pelatihan, variabel terikat yaitu kinerja dan menggunakan data primer. Penelitian yang dilakukan (Afroz, 2018) terdapat beberapa perbedaan diantaranya: populasi dalam penelitian ini adalah 400 karyawan dari 14 bank di Bangladesh, yang terdiri dari pejabat, pejabat senior, pejabat utama senior dan pejabat eksekutif tingkat atas yang menjadi populasi dalam penelitian ini, objek penelitian yang berbeda dan data penelitian yang berbeda. persamaan penelitian terletak pada variabel bebas yaitu pelatihan, variabel terikat yaitu kinerja dan menggunakan data primer. Selanjutnya yang dilakukan Maduningtyas (2020) terdapat beberapa perbedaan antara lain: variabel bebas yaitu disiplin kerja, objek penelitian yang berbeda, dan data penelitian. Persamaan penelitian terletak pada variabel terikat yaitu kinerja, jenis data dan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh.

2.3. Pengembangan Hipotesis

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Menurut Sanusi (2014) pengembangan karir akan meningkatkan efisiensi dan kreativitas sumber daya manusia, sehingga menumbuhkan komitmen yang kuat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perkembangan karir berdampak besar pada kinerja. Hal ini diperkuat oleh hasil

penelitian yang dilakukan oleh Rosyidawati (2018) menunjukkan pengembangan karir berdampak positif terhadap kinerja yang memiliki pengaruh sebesar 72.6 %. Berdasarkan, penelitian teoritis dan penelitian terdahulu, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Pengembangan karir berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Pakpahan dkk (2014) menyatakan pelatihan (*training*) adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan profesional karyawan untuk suatu pekerjaan tertentu. Melalui program - program pelatihan yang telah dilaksanakan di dalam organisasi maka akan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, wawasan dan sikap pegawai yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berdampak positif terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif. Artinya menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan. Berdasarkan, penelitian teoritis dan penelitian terdahulu, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung.

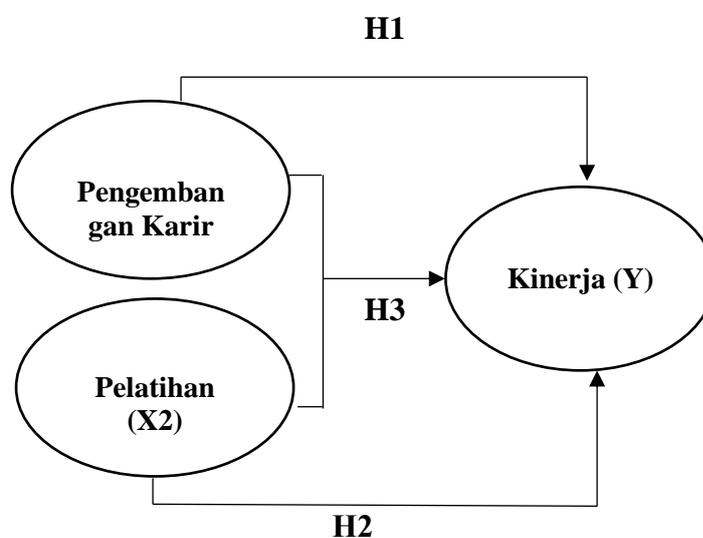
Pengaruh pengembangan karir dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Tanjung dan Elizar (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil seseorang melaksanakan tugas secara keseluruhan dalam kurun waktu tertentu, misalnya, standar kerja, sasaran atau standar sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati

bersama. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya pengembangan karir dan pelatihan. Dengan menerapkan program pengembangan karir dan pelatihan diharapkan pegawai mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Moral dan Jumawan (2018) pengembangan karir dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan, penelitian teoritis dan penelitian terdahulu, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Pengembangan karir dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung.

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari pengembangan hipotesis di atas maka dirumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

