

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 *Theory Planned Behavior*

Penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu karena kurangnya motivasi dan kurang mendukungnya lingkungan dalam perusahaan sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman. Perusahaan harus cepat dan tanggap dalam mengatasi masalah-masalah yang terjadi terutama karyawan, karena hal tersebut memiliki dampak yang merugikan bagi perusahaan baik dari segi kepercayaan dari pelanggan maupun dari kerugian waktu yang didapat perusahaan.

Sedangkan untuk memberikan penyelesaian dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat mengevaluasi Sistem Pengendalian Manajemen, hal ini dikarenakan Sistem Pengendalian Manajemen merupakan suatu alat yang digunakan untuk perusahaan untuk memastikan bahwa setiap karyawan melakukan aktivitas yang sesuai dengan tujuan dan strategi perusahaan. Dengan kesamaan tujuan tersebut, maka sangat diharapkan karyawan terus termotivasi dan kinerjanya tidak menurun dalam tiap aktivitas perusahaan.

Penurunan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan permasalahan serius yang sering terjadi pada sebuah lembaga atau instansi karena penurunan ini akan berpengaruh pada tingkat produktivitas. Permasalahan tersebut terjadi tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor. Pada penelitian ini diambil sebanyak 3 faktor dan 16 indikator yang diprediksi sangat mempengaruhi faktor kinerja yang memiliki 6 indikator. Faktor-faktor yang digunakan yaitu faktor pribadi, faktor fasilitas dan faktor pengawasan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sulistyowati (2021) SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2019) mengatakan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sihotang (2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia memfokuskan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan

untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan di dalam organisasi tersebut, untuk itu dibutuhkan karyawan berkomitmen tinggi terhadap organisasi. Mengidentifikasi berbagai permasalahan dan definisi mengenai manajemen sumber daya manusia.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Secara garis besar kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya karyawan baik organisasi maupun kelompok. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi karyawan dan kemampuan, keterampilan dan pengalaman untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan tidak lepas dari tugas atau tanggung jawab seseorang dengan sepatutnya.

Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok

tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2019) menyatakan kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.

Adapun menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dicapai baik kelompok maupun individu dalam suatu perusahaan dan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan bersama, dan secara garis besar tidak bertentangan dengan hukum dan etika manusia.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja adalah salah satu cara untuk mengetahui hasil kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pekerja tersebut, dan selain itu juga untuk mengetahui tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan. Sedangkan manfaat adalah salah satu cara untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar tercapai hasil yang baik dan membantu mengembangkan pengalaman atau kemampuan kinerja karyawan.

Menurut Linja Poltak Sinambela tujuan dan manfaat kinerja karyawan (2018) adalah sebagai berikut:

- a. Mengolah (SDM) Sumber Daya Manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. Mengarah perusahaan secara umum.
- c. Bertanggung jawab setiap individu maupun kelompok.
- d. Membantu mendefinisikan target perusahaan.
- e. Sebagai alat membantu dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.
- f. Sebuah Aspirasi.

Menurut Chusminah SM, R, Anti Heryanti (2019) tujuan dan manfaat kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
- b. Meningkatkan motivasi kerja
- c. Sebagai alat untuk membantu kinerja karyawan dan mendorong untuk meningkatkan kinerja yang baik.
- d. Meningkatkan prestasi kerja.
- e. Memberi kesempatan kerja yang adil

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat kinerja karyawan adalah salah satu cara untuk mengetahui hasil kinerja karyawan, dan mendorong karyawan untuk mengembangkan pengalaman atau kemampuan seseorang dalam bekerja agar kedepan bisa membaik.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pimpinan organisasi sangat menyadari perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Walaupun karyawan tersebut bekerja ditempat yang sama, maka tetap memiliki kinerja yang berbeda

jika berbeda di tempat yang berbeda pula. Menurut Rismawati (2018) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja yang maksimal.

Menurut Adhari (2020) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mereka

Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.

2. Motivasi

Motivasi (*materiil* dan *non materiil*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas –fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah

kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.

3. Dukungan yang diterima

Fasilitas – fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas – fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula.

5. Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson, (Wibowo) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan atau hal yang ingin dicapai seseorang. Dan tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan, Untuk mencapai tujuan, harus diperlukan kinerja yang baik dan kerjasama yang baik antara kelompok atau individu.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, dan dapat diartikan juga Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan tersebut yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu pekerjaan akan terselesaikan.

3. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan tugas atau wewenang yang telah diberikan kepada pekerjaan tersebut.

4. Alat dan sarana

Alat atau sarana merupakan faktor yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan maupun kelompok, tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan yang diberikan kepada seseorang tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

2.1.4 Latar Belakang Pendidikan

2.1.4.1 Definisi Latar Belakang Pendidikan

Sedangkan menurut Widi Lestari dalam Ketut Edy Wirawan dkk (2019), latar belakang pendidikan adalah pengembangan kemampuan, sikap, dan perilaku melalui organisasi tertentu atau tidak terorganisir, termasuk kemampuan, sikap dan perilaku saat ini dan yang akan datang.

Pendidikan sekolah yang bersifat umum, pada dasarnya hanya mengakibatkan penguasaan pengetahuan tertentu, yang tidak dikaitkan dengan jabatan atau tugas tertentu. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pendidikan yang tepat akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pola pendidikan memberikan kemampuan kepada karyawan untuk menyesuaikan dan menyederhanakan situasi yang kompleks, menganalisa masalah untuk menentukan penyebab yang kritis dalam unit kerja, memilih tindakan terbaik untuk memecahkan masalah dan mengantisipasi masalah-masalah sehingga mereka dapat mencegah terjadinya masalah.

Kecepatan dan kecermatan perlu diperhatikan, ditingkatkan dan dipelihara oleh para karyawan, sehingga dari kombinasi tersebut dapat selalu berfungsi untuk terus memperbaiki kinerja agar semakin baik. Maka yang diuntungkan dari hal itu adalah pegawai itu sendiri, pimpinan dan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan salah satu faktor untuk membangun kinerja karyawan. Pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh Mangkunegara dalam Nita Ayu Irmayani (2018), latar belakang pendidikan merupakan proses jangka panjang yang membutuhkan penggunaan sistem dan prosedur yang terorganisir. Selama proses ini,

manajer akan mempelajari konsep umum dan pengetahuan teoritis. Menurut Vera Nita Turere dalam Nita Ayu Irmayani (2018) bahwa latar belakang pendidikan karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan meningkatkan kinerja internal perusahaan.

Dengan demikian pendidikan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hal tersebut juga melandasi bahwa pentingnya pengembangan dan kualitas pada suatu sumber daya manusia, tidak hanya dilihat dari sudut pandang secara fisik, mental maupun moral, akan tetapi juga dari sudut kinerja. Suatu usaha jasa yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Latar Belakang Pendidikan

Faktor- faktor yang mempengaruhi Latar Belakang Pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan bimbingan yang diberikan seseorang terhadap perkembangan orang lain menuju impian atau cita-cita tertentu yang menentukan manusia untuk berbuat dan mengisi kehidupan agar tercapai keselamatan dan kebahagiaan. Pendidikan diperlukan untuk mendapatkan informasi berupa hal- hal yang menunjang kesehatan sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup.

Menurut Notoatmodjo, pendidikan dapat mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku akan pola hidup terutama dalam memotivasi untuk sikap berpesan serta dalam pembangunan pada umumnya makin tinggi pendidikan seseorang maka semakin mudah menerima informasi.

2. Pekerjaan

Pekerjaan adalah suatu keburukan yang harus dilakukan demi menunjang kehidupannya dan kehidupan keluarganya. Pekerjaan tidak diartikan sebagai sumber kesenangan, akan tetapi merupakan cara mencari nafkah yang membosankan, berulang, dan memiliki banyak tantangan. Sedangkan bekerja merupakan kegiatan yang menyita waktu.

3. Umur

Umur adalah umur individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun, semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat seseorang yang lebih dewasa dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya.

4. Faktor Lingkungan

Lingkungan ialah seluruh kondisi yang ada sekitar manusia dan pengaruhnya dapat mempengaruhi perkembangan dan perilaku individu atau kelompok.

5. Sosial Budaya

Sistem sosial budaya pada masyarakat dapat memberikan pengaruh dari sikap dalam menerima informasi

2.1.5 Pengembangan Karir

2.1.5.1 Pengertian Pengembangan Karir

Karir merupakan bagian dari perjalanan dan tujuan hidup seseorang. Setiap orang berhak dan berkewajiban untuk sukses mencapai karir yang baik, itulah obsesinya. Anggapan yang sudah mapan dan nyata sering kita

jumpai dalam kehidupan masyarakat, bahwa seseorang akan berhasil atau sukses dalam karirnya bilamana seseorang tersebut sudah menjadi atau menempati posisi manajer atau kepala pada suatu instansi, baik di pemerintahan maupun di swasta.

Dengan persepsi semacam ini seseorang mendapatkan pengakuan dan merasa dihargai, dihormati baik di lingkungan kerja, keluarga maupun masyarakat. Status dan martabat menjadi terangkat serta menjadi suatu kebanggaan tersendiri. Menurut Sinambela (2019) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Menurut Angga (2018) pengembangan karir adalah upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Kedua perspektif tersebut terfokus pada individu dan menganggap bahwa setiap individu memiliki beberapa tingkatan pengendalian terhadap nasibnya sendiri sehingga individu tersebut dapat memanipulasi peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karirnya.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat dikatakan bahwa karir adalah merupakan serangkaian perubahan sikap, nilai dan perilaku serta motivasi yang terjadi pada setiap individu selama rentang waktu kehidupannya untuk menemukan secara jelas keahlian, tujuan karir dan

kebutuhan untuk pengembangan, merencanakan tujuan karir, dan secara kontinyu mengevaluasi, merevisi dan meningkatkan rancangannya.

2.1.5.2 Definisi Pengembangan Karir Menurut Para Ahli

Pengembangan karir tercermin dalam gagasan bahwa orang selalu bergerak lebih maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipilihnya. Bergerak maju berarti kenaikan gaji yang lebih besar dengan tanggung jawab yang lebih besar pula. Dalam perencanaan karir seseorang memang tidak menjamin keberhasilan karir karena walaupun sudah dirancang sedemikian rupa akan tetapi sikap atasan, faktor pengalaman, pendidikan dan juga nasib seseorang sangat mendukung dalam keberhasilan karir seseorang.

Menurut Rivai (2019) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir diinginkan.

Menurut Suryantiko, D. & Lumintang, G. (2018) menjelaskan bahwa pengembangan karier merupakan serangkaian kegiatan sepanjang hidup yang membantu seseorang dalam eksplorasi, pemantapan, dan kesuksesan karier mereka.

Menurut Handoko (2019) pengembangan karir adalah peningkatan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Riva'i dan Sagala (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Fattahullah Jurdi (2018) pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. Didukung dari faktor keinginan nya serta kesempatan yang diberikan perusahaan

2.1.5.3 Tahap-Tahap Pengembangan Karir

Agar tahap pengembangan karir dapat dilakukan secara efektif maka, program karir perlu disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan unik individu dalam berbagai tahap kehidupan dalam karirnya.

1. Karir awal. Karir awal/tahap pembentukan, merupakan tahap penekanan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan di tahun-tahun awal pekerjaannya.
2. Karir Pertengahan (*Middle career*), kerap kali meliputi pengalaman baru, seperti penugasan khusus, transfer dan promosi yang lebih tinggi, tawaran dari organisasi lain, kesempatan vasibilitas untuk jenjang organisasi yang lebih tinggi, dan pembentukan nilai seseorang bagi organisasi.
3. Karir Akhir. Pemberian pelatihan kepada penerus, pengurangan beban kerja atau pendelegasian tugas-tugas utama periode karir akhir (*late career*) adalah agar tetap produktif dan menyiapkan diri untuk pensiun.

2.1.5.4 Program Pengembangan Karir

Program Pengembangan Karir menurut Sinambela (2018) adalah sebagai berikut:

1. Program Pengembangan Parir Terintrgrasi dengan perencanaan SDM.

Dengan ini, program pengembangan karir telah menjadi aktivitas yang penting dalam bisnis dan industry. Pengembangan karir sekarang telah diakui sebaagi strategi dari departemen SDM, selain variable lainnya seperti pelatihan dan konselling. Tujuan dari program ini adalah untuk membantu pegawai menganalisis kemampuan dan minat dalam penyesuaian antara kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dengan kebutuhan organisasi.

2. Hubungan Antara Perencanaan Karir dengan Pengembangan Karir.

Perencanaan karir akan mempengaruhi pencapaian tujuan karir. Pencapaian tujuan karir tersebut akan di pengaruhi oleh variabel pengembangan karir sebagai variabel penghubung yang dapat mempercepat pencapaian tujuan karir, tetapi dapat juga menjadi pengahmbat.

3. Kebutuhan Pekerja. Di samping untuk memenuhi kebutuhan, tujuan pegawai memasuki organisasi juga membutuhkan hal-hal berikut:

a. Persamaan perlakuan karir. Semua pegawai mengharappan adanya persamaan dalam setiap dilakukan promosi dalam rangka mendapatkan kesempatan karir yang lebih tinggi.

b. Pengawasan.

Pegawai menginginkan agar supervisor dapat memainkan peran aktif dalam pengembangan karir dan memberikan umpan balik terhadap kinerja mereka.

- c. Kesadaran terhadap kesempatan. Pegawai menginginkan adanya pengetahuan yang memadai mengenai kesempatan untuk karir yang lebih tinggi di masa mendatang.
- d. Minat pegawai. Pegawai membutuhkan informasi dalam jumlah yang berbeda dan memiliki tingkat kepuasan karir yang akan datang, yang tergantung dari berbagai factor.
- e. Kepuasan karir Pegawai memiliki tingkat kepuasan karir yang berbeda, tergantung dari umur pendidikan.

Program pengembangan karir memuat sasaran, kebijaksanaan, peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaan. Tujuan akhir dari proses pengembangan karir adalah peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam mengemban jabatannya. Jenis pengembangan SDM yang dapat diberikan bagi pegawai antara lain adalah pengembangan secara informal maupun formal.

2.1.5.5 Tujuan dan manfaat pengembangan karir

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi. Adapun Tujuan pengembangan karir menurut Muhammad Busro (2018) adalah:

1. Melakukan analisis terhadap kemampuan dan minatnya, agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

2. Mengembangkan diri dalam usaha meningkatkan kemampuan yang perlu diserasikan dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh organisasi profit maupun non profit tempat bekerja.
3. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengisi jabatan penting yang terdapat di dalam struktur organisasi. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan, agar karyawan semakin mampu memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi

Manfaat pengembangan karir menurut Fatahullah Jurdi (2018) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemampuan karyawan Dengan pengembangan karir melalui pendidikan dan latihan, akan lebih meningkatkan kemampuan intelektual maupun keterampilan karyawan yang dapat di sumbangkan kepada organisasi.
2. Meningkatnya suplai karyawan yang berkemampuan Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah, sehingga memudahkan pihak pimpinan untuk menempatkan dalam job atau pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian suply karyawan yang berkemampuan bertambah dan jelas akan dapat menguntungkan organisasi.

2.1.5.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Donni Juni Priansa (2018):

1. Kinerja dan Produktivitas

Kerja Pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja paling tinggi biasanya akan memperoleh jenjang karir yang relatif lebih cepat dan mudah bila dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas yang relatif rendah.

2. Pengalaman

Pegawai berpengalaman tentu saja akan diprioritaskan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi karena pengalaman yang dimilikinya akan bisa bermanfaat bagi organisasi.

3. Kompetensi dan Profesionalisme

Kompetensi dan profesionalisme yang dimiliki oleh pegawai sangat mempengaruhi jenjang karir pegawai. Pegawai dengan kompetensi dan profesionalisme yang baik akan sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam rangka mengembangkan organisasi menuju kompetisi yang lebih tinggi sehingga organisasi akan memberikan jabatan yang pantas untuk pegawai tersebut.

4. Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan memudahkannya untuk mengembangkan organisasi.

5. Prestasi

Pegawai yang memiliki prestasi yang mengagumkan tentu saja akan diprioritaskan untuk menduduki level jabatan yang lebih tinggi karena ia telah membuktikan diri bahwa ia merupakan pribadi dengan kinerja yang unggul sehingga organisasi layak memberikan jabatan yang sepadan dengan prestasi tersebut.

6. Pimpinan

Pimpinan sangat mempengaruhi karir pegawai karena pimpinan tersebut akan mengangkat pegawai ke jenjang karir yang lebih tinggi. Agar karir yang dimiliki cepat meningkat maka kedekatan dan hubungan baik dengan pimpinan perlu dipelihara.

7. Rekan Kerja

Rekan kerja tentu sangat mempengaruhi jenjang karir pegawai. Pegawai yang memiliki rekan kerja yang mampu bekerja dengan solid akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga target-target yang dimiliki oleh organisasi akan mampu dicapai dengan optimal.

8. Pegawai dengan Posisi Lebih Rendah

Pegawai dengan posisi yang lebih rendah sangat berpengaruh terhadap perkembangan karir atasannya. Pegawai tersebut jika mampu bekerja dengan optimal dan mampu mewujudkan target-target yang dimiliki oleh organisasi dengan baik, tentu saja akan mendorong atasannya untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

9. Jaringan Kerja

Jaringan kerja yang ada di dalam organisasi maupun yang ada di luar organisasi akan memudahkan pegawai untuk mencapai jenjang karir tertentu.

10. Nasib

Nasib baik juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan karir pegawai. Banyak pegawai yang bernasib baik yang mampu meraih karir gemilang.

Dari beberapa faktor diatas faktor nasib lah yang sulit untuk diprediksi dan diterima mengingat bahwa faktor nasib ini tentu diluar kemampuan manusia. Sebab karyawan yang mempunyai nasib baik dapat memperoleh keuntungan dalam bekerja akan tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa sebenarnya kemampuannya bisa saja tidak sesuai dengan pekerjaan yang diembannya sehingga membuatnya kesulitan mengerjakan tugas-tugas dalam pekerjaan yang diberikan. Untuk itu pihak manajer harus dapat memilih dan mengambil keputusan penempatan yang tepat.

2.1.5.7 Indikator Pengembangan Karir

Indikator dalam pengembangan karir menurut Riva'i dan Sagala (2018):

1. Perencanaan Karir Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.
2. Pengembangan Karir Individu Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.
3. Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM
Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

4. Peran Umpan Balik terhadap Kinerja Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relative sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

Sasaran pembinaan karir adalah meningkatkan efektivitas karir pegawai, meliputi empat karakteristik utama kinerja, sikap, adaptabilitas dan identitas.

2.1.6 Insentif

2.1.6.1 Pengertian Insentif

Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan perusahaan atau seseorang kepada karyawan di luar gaji atau upah utamanya. Umumnya pemberian insentif ini bertujuan untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan. Jumlah dari insentif biasanya disesuaikan dengan prestasi atau pencapaian dari karyawan tersebut.

2.1.6.2 Jenis – Jenis Insentif

Setiap perusahaan mempunyai cara masing-masing dalam memberikan insentif. Terdapat jenis jenis insentif adalah berikut ini.

1. Insentif *Finacial*

Insentif finansial yaitu jenis insentif yang diserahkan oleh perusahaan dalam bentuk uang baik digital maupun tunai. Uang insentif tersebut diberikan di luar gaji. Biasanya diterima karyawan bersamaan dengan penerimaan upah.

2. Insentif *Non-Financial*

Insentif *non-financial* adalah jenis insentif dari perusahaan berupa hal lain selain uang. Biasanya bentuknya seperti fasilitas rumah, mobil, pelatihan, jaminan kesehatan, dana pensiun dan sejenisnya.

3. Insentif Sosial

Insentif sosial adalah bentuk insentif yang jarang disadari oleh karyawan. Contoh jenis insentif satu ini misalnya terjalinnya hubungan lebih baik dengan rekan kerja, pimpinan, hingga klien perusahaan.

2.1.6.3 Fungsi Insentif

Pemberian tunjangan atau insentif tidak hanya menguntungkan bagi karyawan saja, tetapi perusahaan juga merasa diuntungkan. Nah apa saja manfaat insentif yang dirasakan pegawai dan perusahaan? Simak jawabannya di bawah ini.

1. Manfaat Insentif Bagi Karyawan

Dari sudut pandang pegawai, adapun manfaat insentif adalah berikut ini.

1) Motivasi Kerja Meningkat

Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan sangat signifikan dengan motivasi dan semangatnya dalam bekerja. Pegawai yang menerima uang insentif akan mendapatkan dorongan etos kerja lebih tinggi dan berusaha semaksimal mungkin memberikan usaha terbaiknya untuk perusahaan.

2) Menerima Pendapatan Selain Gaji

Manfaat lain insentif adalah karyawan menerima pendapatan tambahan selain gaji. Pastinya hal ini bisa menambah pemasukan

dan dapat digunakan oleh karyawan untuk memenuhi keperluan lainnya.

3) Menumbuhkan Rasa Dihargai

Pencapaian karyawan atas hasil usaha dan kerja kerasnya untuk memajukan perusahaan akan dirasa lebih dihargai melalui tunjangan insentif. Insentif adalah tanda terima kasih perusahaan kepada kinerja pegawainya. Karena usaha karyawan diukur secara kualitatif dan kuantitatif dengan adanya fasilitas insentif.

2. Manfaat Insentif Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, beberapa manfaat insentif diberikan kepada karyawan yaitu:

1) Kinerja Karyawan Makin Baik

Insentif adalah suntikan motivasi dari perusahaan kepada karyawan. Harapannya, pemberian uang insentif mampu mendorong kinerja karyawan semakin baik. Sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan.

2) Karyawan Makin Menghormati Pimpinan

Manfaat lain bagi perusahaan dalam menyediakan insentif adalah karyawan semakin menghormati pimpinan. Dengan adanya uang insentif, karyawan akan merasa lebih dihargai sehingga respeknya pada pimpinan pun meningkat.

3) Rasa Memiliki Karyawan Terhadap Perusahaan

Makin Besar. Ketika perusahaan menghargai kinerja dan kerja keras pegawainya melalui dukungan insentif, artinya perusahaan mempunyai rasa kepemilikan karyawan sangat besar. Perusahaan tidak serta menuntut pekerjanya untuk bekerja, tetapi terdapat hubungan kerja sama dan saling menghargai antara karyawan dan perusahaan.

4) Turnover Karyawan Rendah

Adanya uang insentif membuat karyawan merasa nyaman dengan perusahaan. Akhirnya, turnover karyawan pun akan turun seiring dengan makin banyaknya karyawan bertahan di perusahaan.

5) Karyawan Rela Melakukan Sesuatu di Luar Tugasnya Terakhir,

bagi perusahaan manfaat insentif adalah karyawan rela melakukan sesuatu di luar tugasnya. Ketika pekerja menerima insentif, maka akan muncul rasa balas jasa dan dorongan meningkatkan kerja kerasnya untuk perusahaan. Sehingga saat perusahaan mempercayakannya pada suatu pekerjaan di luar tugasnya, maka karyawan tersebut akan melaksanakannya dengan senang hati.

2.1.6.4 Tips Memberikan Insentif Bagi Karyawan

Agar terhindar dari potensi risiko pemberian insentif, perusahaan dapat mengikuti sejumlah tips memberikan insentif bagi karyawan di bawah ini :

- a. Sesuaikan jenis insentif dengan karakter karyawan. Tips pertama dalam memberikan insentif adalah yaitu kenali kondisi, latar belakang, dan karakter masing-masing karyawan. Hal tersebut dikarenakan setiap karyawan punya kecenderungan jenis insentif yang berbeda.
- b. Sisihkan anggaran khusus insentif tiap bulan. Disamping sejumlah risiko insentif, sebenarnya pemberian insentif juga penting bagi perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan tetap berusaha menyisihkan anggaran khusus insentif setiap bulan. Sehingga perusahaan memiliki cadangan dana dalam menerapkan kebijakan ini sewaktu-waktu.
- c. Tetapkan SOP pemberian insentif selanjutnya, tips memberikan insentif adalah menetapkan Standar Operasional Prosedur dalam memberikan insentif. Hal ini perlu dilakukan agar uang insentif bisa terdistribusikan dengan adil dan seimbang.
- d. Beri insentif dengan adil dan sesuai kontribusi karyawan parameter. Penting dalam memberikan insentif adalah menyerahkan insentif berdasarkan kontribusi dan pencapaian karyawan. Sehingga Anda sebagai pihak perusahaan bersikap adil dalam membagikan insentif.

2.1.6.5 Perhitungan/ Pertimbangan Dalam Pemberian Insentif

Perhitungan/ Pertimbangan dalam Pemberian Insentif. Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif :

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya.

Di samping itu jugasangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

1. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila adakesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	Akhmad Darmawan, Yosita Anggelina, & Sunardi (2022)	Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja	Variabel Independen : 1. Motivasi 2. Pelatihan Kerja 3. Pengembangan Karir 4. Self Efficacy	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel motivasi, pelatihan kerja, pengembangan karir, dan self efficacy terhadap

		Karyawan PT. KAI DAOP V Purwokerto	Variabel Dependen: 1.Kinerja karyawan	kinerja karyawan 2. Motivasi dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Pelatihan kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Aidil Amin Effendy, Armina Fadhilah (2018)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibrame Jakarta Selatan.	Variabel Independen : 1.Insentif 2. Motivasi Variabel Dependen: 1.Kinerja karyawan	1. Insentif memiliki pengaruh sebesar 19,7% terhadap Kinerja Karyawan. 2. Motivasi memiliki pengaruh sebesar 47,6%, 3. Secara simultan Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 58,3%

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
3	Putri, Anggun Ayu Salianti and Paningrum, Destina and Prihatini, Prima (2020)	Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sahid Jaya Surakarta	Variabel Independen : 1.Insentif 2. Fasilitas kerja 3. Pelatihan dan pengembangan karir Variabel Dependen: 1.Kinerja karyawan	1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta. 2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta. 3. Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta.
4	Armita (2020)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo	Variabel Independen : 1.Latar belakang pendidikan 2. Pengalaman Variabel Dependen: 1.Kinerja karyawan	1. Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo 2. Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Hasil uji bersama-sama bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman

**Tabel
2.1
Peneliti
an
Terdah
ulu
(Lanjut
an)**

				(independen) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja
5	Siti A'lawiyah (2022)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Jaya	Variabel Independen : 1.Latar belakang pendidikan 2. Pengalaman kerja Variabel Dependen: 1.Kinerja karyawan	1. Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kinerja Karyawan.
No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
6	Fenny Krisna Marpaung, Dhita Adriani Rangkuti, Al Fa Ridho Ryantono, William William (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Medan	Variabel Independen : 1.Pengembangan karir 2. Disiplin Kerja Variabel Dependen: 1.Kinerja karyawan	1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Medan. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Medan. 3. Pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Medan.
7	Jumawan dan Martin Tanjung Mora (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi	Variabel Independen : 1.Pelatihan dan pengembangan karir Variabel Dependen: 1.Kinerja karyawan	1. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja
8	Wisnu Rayhan Adhitya (2020)	Analisi faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terhadap prestasi kerja di PT. Nindya karya	Variabel Independen : 1.Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai	1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. 2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
6	Fenny Krisna Marpaung, Dhita Adriani Rangkuti, Al Fa Ridho Ryantono, William William (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Medan	Variabel Independen : 1. Pengembangan karir 2. Disiplin Kerja Variabel Dependen: 1. Kinerja karyawan	1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Medan. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Medan. 3. Pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Medan.
7	Jumawan dan Martin Tanjung Mora (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi (Persero)	Variabel Independen : 1. Pelatihan dan pengembangan karir Variabel Dependen: 1. Kinerja karyawan	1. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja signifikan terhadap prestasi kerja. 3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. 4. Disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nindya Karya (Persero).

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
9	Wisnu Rayhan Adhitya, Purnama Eka Sari (2019)	Studi Peluang Bisnis Alternatif Mahasiswa di Kota Medan	Variabel Independen : 1. Peluang bisnis alternatif mahasiswa di kota medan	1. Terdapat pengaruh yang lemah antara Profesi Graber terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa 2. Variabel bebas X (Profesi Graber) memiliki pengaruh

				kontribusi sebesar 11,7% terhadap variabel Y (Prestasi Akademik) dan 88,3% lainnya
10	Hardianto Setyo Nugroho.A P, Sitti Marhumi (2018)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Fajar Koran	Variabel Independen : 1. Insentif 2. Motivasi Variabel Dependen: 1. Kinerja karyawan	1. Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sumber : Penulis 2023

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Yang mana hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, serta dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori yang telah dikaji oleh penulis.

Perusahaan pada umumnya percaya bahwa untuk tercapai tentunya dengan meningkatkan kinerja para karyawannya, kinerja karyawan biasanya timbul oleh beberapa faktor, salah satunya bisa seperti Latar belakang pendidikan, pengembangan karir dan insentif untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Widi Lestari dalam Ketut Edy Wirawan dkk (2019), latar belakang pendidikan adalah pengembangan kemampuan, sikap, dan perilaku melalui organisasi tertentu atau tidak terorganisir, termasuk kemampuan, sikap dan perilaku saat ini dan yang akan datang.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Armita (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo, menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Siti A'lawiyah (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini menghasilkan bahwa Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Peneliti menyimpulkan bahwasannya dugaan sementara menyatakan bahwasannya latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan dikuatkan dengan penelitian terdahulu menurut Siti A'lawiyah (2022).

2.3.2 Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Darmawan, Yosita Anggelina, & Sunardi (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP V Purwokerto dengan hasil pengembangan karir tidak

berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fenny Krisna Marpaung, Dhita Adriani Rangkuti, Al Fa Ridho Ryantono, William William (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Medan , berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Medan.

Peneliti menyimpulkan bahwasannya dugaan sementara menyatakan bahwasannya pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan dikuatkan dengan penelitian terdahulu menurut Fenny Krisna Marpaung, Dhita Adriani Rangkuti, Al Fa Ridho Ryantono, William William (2019) dan Putri, Anggun Ayu Sianti and Paningrum, Destina and Prihatini, Prima (2020).

2.3.3 Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya terutama disebabkan karena perusahaan semata-mata hanya memusatkan perhatiannya pada tujuannya yaitu memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, yang tanpa disadari bahwa hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian pemberian insentif serta penghargaan kepada karyawan atas prestasi kinerja yang telah dicapainya akan berdampak pada pencapaian kinerja karyawan (Irawan, 2018).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putri, Anggun Ayu Sianti and Paningrum, Destina and Prihatini, Prima (2020), dengan judul penelitian Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hardianto Setyo Nugroho.AP, Sitti Marhumi (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Fajar Koran, menyimpulkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X1 Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel X2 Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Peneliti menyimpulkan bahwasannya dugaan sementara menyatakan bahwasannya insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan dikuatkan dengan penelitian terdahulu menurut Hardianto Setyo Nugroho.AP, Sitti Marhumi (2018).

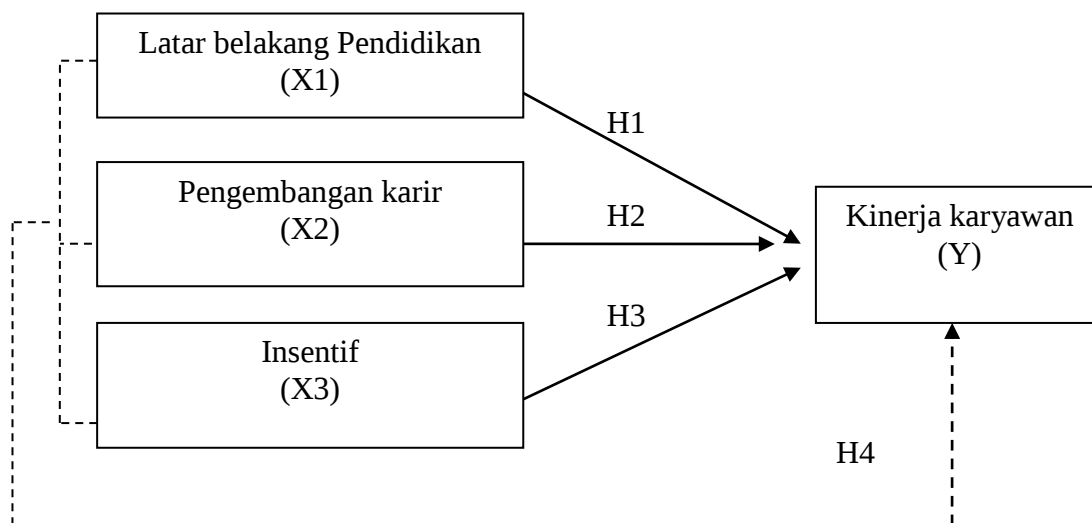
3.3.4 Pengaruh latar belakang pendidikan, pengembangan karir dan insentif terhadap kinerja karyawan

Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu.

Hasil penelitian Siti A'lawiyah (2022) dengan hasil menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Fenny Krisna Marpaung, Dhita Adriani Rangkuti, Al Fa Ridho Ryantono, William William (2019) dengan hasil menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Putri, Anggun Ayu Sianti and

Paningrum, Destina and Prihatini, Prima (2020), menyimpulkan bahwa terjadi signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.

Peneliti menyimpulkan bahwasannya dugaan sementara menyatakan bahwasannya latar belakang pendidikan, pengembangan karir dan insentif secara simultan dan bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan.



Gambar 1.1

Sumber: Gajian Teori Koseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang selanjutnya diuji kebenarannya sesuai dengan model dan analisis yang cocok. Hipotesis penelitian dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan perumusan masalah diatas, hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan.
2. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan.

3. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan.
4. Latar belakang pendidikan, pengembangan karir dan insentif secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan.