BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu kegiatan mengarahkan dan mendorong pekerja untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Mangkunegara, 2016:102). Kepemimpinan menjadi suatu hal yang dapat membentuk tata cara bekerja dan dapat menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Hakikat inti dari kepemimpinan yaitu bagaimana cara agar seseorang menjadi lebih fokus pada pekerjaannya sehingga mendapatkan hasil yang diharapkan dengan tepat waktu. Kepemimpinan juga memiliki daya seni dikarenakan semua orang memiliki cara yang berbeda dalam memimpin. (Bangun, 2013:65) menyebutkan kepemimpinan adalah suatu bentuk kegiatan menyalurkan inspirasi kepada karyawan atau bawahan untuk bersama-sama melakukan pekerjaan dengan maksimal demi suksesnya suatu perusahaan.

Kepemimpinan adalah proses memotivasi pekerja untuk melakukan hal yang positif, mencapai komitmen dan mendorong karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal. (Edy, 2011:87). Kepemimpinan juga dapat diwujudkan sebagai keahlian dan kekuatan seorang atasan untuk mengarahkan cara berfikir bawahan agar sesuai dengan keinginan perusahaan dan memotivasi orang lain untuk menghasilkan sumber daya yang lebih bermanfaat bagi perusahaan

(Suhardi, 2017:28)

Kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2012:154) adalah suatu kepintaran manusia dalam menguasai pikiran orang lain, tujuannya agar orang-orang itu dapat bekerja dengan bertanggung jawab dan baik, sesuai keinginan seorang pemimpin.

Menurut (Yani, 2012:201) Kepemimpinan adalah suatu usaha mengarahkan pikiran orang lain dengan komunikasi, baik langsung ataupun tidak, demi terwujudnya suatu tujuan, terciptanya rasa percaya diri yang tinggi. Komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan dimaksudkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan cara memberi petunjuk dan perintah agar orang lain dapat berperilaku demi perubahan yang lebih baik dan mempunyai kekuatan yang dapat memotivasi suatu organisasi agar tercapai tujuannya.

Dari definisi kepemimpinan menurut beberapa ahli bisa ditarik kesimpulan kepemimpinan berkaitan erat dengan kemampuan individu bisa mempengaruhi orang lain supaya bekerja berdasarkan dengan tujuan yang diinginkan.

2.1.1.2 Teori-teori Kepemimpinan

(Siagian, 2013:149) mendefinisikan teori kepemimpinan sebagai bagaimana seorang individu menjadi pemimpin atau bagaimana munculnya seorang pemimpin. Teori mengenai kepemimpinan ialah:

1. Teori Kelebihan

   Maksud dari teori ini adalah seorang individu bisa menjadi pemimpin jika dirinya mempunyai kelebihan dari para pengikutnya. Dalam hal ini, 3 kelebihan yang wajib dipunyai seseorang untuk menjadi pemimpin adalah

kelebihan badaniah, rohaniah, dan *ratio*.

2. Teori Sifat

Berdasarkan teori ini lebih mengarah pada seorang pemimpin yang mempunyai sifat yang baik agar bawahannya dapat menilai dan mengikuti contoh yang positif, biasanya sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin meliputi penuh rasa percaya diri, adil dalam bertindak, energik, suka melindungi, inisiatif tinggi, komunikatif, kreatif, mempunyai daya tarik, dan persuasif.

3. Teori Keturunan

Dalam teori ini menyebutkan jika seorang pemimpin yang mempunyai perusahaan dari keturunan atau warisan dari orang tuanya, maka secara otomatis anaknya bisa menjadi pemimpin juga.

4. Teori Kharismatik

Maksud dari teori kharismatik adalah seorang pemimpin yang berwibawa dan tegas sehingga berpengaruh kuat dalam kepemimpinannya.

5. Teori Bakat

Teori bakat biasa disebut dengan teori ekologis, yang berasumsi jika seseorang sudah mempunyai bakat menjadi seorang pemimpin sejak kecil, maka ia akan dapat mengembangkan bakat kepemimpinannya suatu hari kelak apabila seseorang itu dipercaya untuk memegang jabatan tertentu, maka bakat kepemimpinan bisa dikembangkan.

6. Teori Sosial

Teori ini menyatakan siapapun selalu punya kesempatan untuk menjadi seorang pemimpin, tergantung dari kerja keras dan kepercayaan diri

yang tinggi, tentu saja diharuskan memiliki intelijensi yang baik, supaya perusahaan yang dipegangnya bisa berkembang dengan baik pula.

2.1.1.3 Tipe Kepemimpinan

Menurut (Siagian, 2013:87) ada 5 tipe kepemimpinan, diantaranya :

1. Tipe Otokratik

   Kepemimpinan otokratik pada umumnya mempunyai ciri-ciri negatif, misalnya seorang pemimpin yang keras kepala dan kasar, tidak bersedia mendengarkan pendapat orang lain atau bawahan, mengingkari kebenaran dengan kenyataan, segala sesuatu diputuskan berdasarkan pendapatnya sendiri karena tidak percaya pada pendapat orang lain.

2. Tipe Paternalistik

   Kepemimpinan paternalistik mengkombinasikan antara ciri positif dan negatif dengan ciri-ciri sebagai berikut :

   1. Mempunyai sikap yang ingin menguasai
   2. Tidak ingin pendapat dari bawahannya
   3. Kurang memperhatikan bawahan yang berkeahlian khusus sehingga sulit bagi bawahan untuk berimajinasi
   4. Terlalu merasa lebih pintar dari orang lain atau bawahan
   5. Sangat otoriter dalam kepemimpinannya

3. Tipe Kharismatik

   Adalah seorang pemimpin yang berwibawa, tegas dan cerdas. Mampu mengarahkan dan membimbing bawahan atau karyawan menuju ke hal yang positif sehingga dapat menguntungkan bagi suatu perusahaan yang

memungkinkan perusahaan akan berkembang pesat karena koordinasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Menurut Max Webber, pemimpin yang kharismatik mempunyai kemampuan atau kualitas supernatural. Tidak semua pemimpin memiliki sifat kharismatik, karena sifat ini adalah sifat pribadi yang sudah dibawa dari lahir.

4. Tipe Laissez Faire

   Adalah seorang pemimpin yang tidak berani mengambil keputusan sendiri atau kurang percaya diri sehingga terlalu mengandalkan bawahannya, tipe kepemimpinan ini dalam organisasi biasanya lebih bersifat suportif.

5. Tipe Demokratik

   Adalah seorang pemimpin yang mampu melimpahkan tanggungjawabnya kepada bawahan tanpa kehilangan kendali dari organisasi dan bersikap kooperatif dengan bawahan. Selalu memberi kesempatan pada bawahan untuk ikut aktif didalam perusahaan, sehingga bawahanpun dapat bekerja dengan optimal karena diberi kepercayaan penuh untuk menuangkan kreativitas bawahannya.

2.1.1.4 Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Menurut (Soeroso, 2013:243) beberapa hal mengenai fungsi-fungsi pokok kepemimpinan adalah:

1. Fungsi Instruktif

   Adalah fungsi *one way communication*. Seorang pemimpin yang mampu memberi arahan untuk menjalankan perintahnya secara efektif,

namun bawahan tidak bisa mengeluarkan pendapat bawahan bertugas hanya menjalankan perintah saja.

2. Fungsi konsultatif

   Adalah fungsi *two ways communication*. Maksud dari fungsi konsultatif adalah pemimpin yang mau menerima pendapat dari bawahannya dan memperbaiki hasil keputusannya berdasarkan dari hasil komunikasi antara pimpinan dan bawahan.

3. Fungsi Partisipasi

   Seorang pemimpin yang bekerjasama mengikutsertakan orang-orang di suatu perusahaan tersebut untuk mengambil suatu keputusan dalam pelaksanaannya. Secara terkendali seorang pemimpin tetap berada diposisinya sebagai pemimpin walaupun ikut melaksanakan suatu pekerjaan bersama.

4. Fungsi Delegasi

   Fungsi ini dilakukan dengan mendelegasikan wewenang kepada bawahan untuk memberi suatu keputusan dengan atau tanpa persetujuan dari pemimpin perusahaan. Delegasi ini akan dapat membantu pekerjaan pimpinan, tentu dengan rasa hormat dan tanggung jawab yang tinggi.

5. Fungsi Pengendalian

   Fungsi ini diartikan pemimpin yang efektif adalah seorang pemimpin yang dapat memaksimalkan kegiatan didalam suatu perusahaan dengan melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga mampu mengembangkan perusahaan dengan baik.

2.1.1.5 Indikator Kepemimpinan

Menurut (Siagian, 2013:53) indikator kepemimpinan adalah:

1. Bersifat adil

   Pemimpin yang efektif harus bersikap adil kepada semua karyawannya. Dalam aktivitas pelaksanaan di suatu perusahaan harus bekerjasama antara pekerja dan pimpinan agar dapat mewujudkan tujuan yang maksimal dalam suatu perusahaan.

2. Katalisator

   Pemimpin katalisator merupakan pemimpin yang mampu mengembangkan kinerja yang baik dalam suatu perkumpulan atau organisasi dan mampu memotivasi.

3. Sebagai wakil organisasi

   Setiap bawahan memandang pemimpinnya mempunyai peranan yang paling berpengaruh dalam segala aktivitas organisasi, Seorang pemimpin merupakan contoh bagi bawahannya, seorang pemimpin harus bisa menjaga sikap, etika dan perilaku yang baik agar mendapat perhatian positif bagi bawahannya.

Dari keterangan diatas, penulis menarik kesimpulan yakni kepemimpinan ialah sebuah proses dalam mengarahkan, menggiring dan memotivasi orang lain agar dapat bekerjasama dalam suatu pekerjaan dengan tujuan untuk memajukan atau mengembangkan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, dengan demikian *indicator* yang dipergunakan pada *variable* kepemimpinan ialah mempergunakan teori Wahjosumidjo yakni: bersikap menghargai, sumber inspirasi, sebagai wakil organisasi, menciptakan rasa aman, sebagai katalisator, mendukung tercapai nya tujuan, memberikan sugesti, dan bersifat adil.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Mondy (2008 : 210) menyebutkan Pengembangan dan Pelatihan (*development and training*) ialah inti dari usaha yang berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kualitas kerja karyawan dan penyegaran perusahaan. Sedangkan menurut Dessler (2010:280) Pelatihan adalah kegiatan membimbing dan mengasah keterampilan karyawan beraktivitas. Jadi pelatihan adalah suatu aktivitas untuk mengasah keterampilan, sikap, kedisiplinan karyawan didalam bidangnya masing-masing agar menjadi karyawan yang berkompeten.

Menurut (Soeroso, 2013:87) suatu upaya dan teknik untuk mengasah keterampilan dalam pelaksanaan kerja, meningkatkan kemampuan kerja dan menambah ilmu pengetahuan serta menjadi satu pribadi yang mumpuni guna menjadi seorang pemimpin pada masa mendatang.

(Sedarmayanti, 2015:121) menyebutkan pelatihan dan Pendidikan umumnya terdiri atas rencana kerja yang di siapkan bagi individu maupun kelompok dalam organisasi. Hasil kerja dapat dilihat dari berkembangnya suatu perusahaan, termasuk pengetahuan keterampilan dan kedisiplinan.

2.1.2.2 Tujuan Pelatihan

Perusahaan akan menerangkan tujuan dari penyelenggaraan pelatihan sebelum melaksanakan pelatihan tersebut. (Sedarmayanti, 2015: 75) menyebutkan tujuan utama pelatihan ialah :

1. Meningkatkan sumber daya manusia

2. Menjadikan karyawan lebih profesional mengikuti perkembangan zaman serta modernisasi teknologi
3. Efisiensi waktu bagi karyawan baru untuk menjadi lebih berkemampuan
4. Bekerjasama dalam satu tim
5. Menyeleksi karyawan untuk mengikuti pelatih
6. Menyesuaikan kemanapun karyawan terhadap organisasi
7. Mempersiapkan karyawan untuk promosi

2.1.2.3 Manfaat Pelatihan

Menurut (Sedarmayanti, 2015: 89) terdapat beragam manfaat dari program pelatihan yakni :

1. Meningkatkan mutu, hasil serta produksi
2. Mempercepat karyawan dalam memperdalam ilmu
3. Membangun kesetiaan kerja secara mutualisme
4. Diharapkan dapat mencapai target sesuai program perusahaan
5. Meminimalkan *zero accident*
6. Membentuk kepribadian yang matang
7. Sangat berguna untuk bekal dikemudian hari

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

(Sedarmayanti, 2015:99), pendidikan dan pelatihan mempunyai indikator-indikator sebagai berikut:

1. Materi yang diajarkan

   Materi merupakan teori-teori yang diajarkan dalam pelatihan untuk

mengasah ilmu, *skill*, *attitude*, integritas dan rasa *confident* yang tinggi bagi peserta untuk menjalankan dalam melaksanakan tugas.

2. Metode yang digunakan

   Metode pelatihan merupakan koefisienan teknik mengajar yang sederhana selama pelatihan. Pelatihan disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang mengacu pada kebutuhan perusahaan seperti *indoor* dan *outdoor training*.

3. Kemampuan Peserta

   Peserta diharapkan pro aktif dalam tiap program pelatihan, agar materi yang disampaikan mudah diserap dan diimplementasikan.

2.1.3 Pengembangan Karier

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan karier (*career development*) dapat diartikan secara mengambil kebijakan dan melatih loyalitas dalam berkarier. (Siagian, 2013:176). Menurut (Soeroso, 2013:120) pengembangan SDM yaitu sebuah program yang didesain guna mempersiapkan SDM menjadi manusia yang berkualitas atau tenaga terampil.

(Siagian, 2013:164) Perencanaan karier merupakan suatu urutan yang dilewati tiap individu untuk mengidentifikasi dan membuat cara dalam mencapai jenjang kariernya. Diharapkan seorang karyawan dapat membuat terobosan yang baru dan signifikan, memiliki inisiatif yang tinggi. Hasibuan (2014:69) menyebutkan pengembangan merupakan sebuah program guna menguasai *skill* dibidang teoritis, teknis dan *attitude* pekerja, setelah menjalani pendidikan dan

pelatihan.

Dapat disimpulkan pengembangan sumber daya manusia secara teori sangat berkesinambungan dalam meningkatkan kemampuan intelektualitas yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia lebih memfokuskan kepada persiapan tenaga kerja yang terampil, memiliki keahlian dibidangnya agar dapat bersaing di era pasar global.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier

1. Faktor kinerja

   Kinerja merupakan suatu sikap atau cara kerja seseorang didalam pelaksanaan pekerjaan, baik buruknya akan menentukan kariernya dimasa mendatang.

2. Motivasi kerja

   Motivasi sangat diperlukan dalam suatu pekerjaan agar karyawan mendapat rangsangan dalam melakukan hal-hal positif untuk hasil yang lebih baik.

3. Komitmen

   Komitmen adalah suatu sikap atau sinkronisasi antara ucapan dan tindakan yang bertujuan untuk mempengaruhi karier seseorang secara tidak langsung atau melalui variabel lain yakni kinerja atau motivasi kerja.

4. Kepuasan kerja

   Kepuasan kerja merupakan suatu fase atau hasil yang dirasakan tiap orang atas apa yang dilakukannya selama ini. Kepuasan kerja akan tercapai apabila seseorang telah memenuhi atau memaksimalkan kinerjanya.

5. Kompensasi

Kompensasi adalah hasil yang diterima dari perusahaan untuk pekerja baik berupa uang maupun yang lainnya kompensasi dapat mempengaruhi karier melalui variabel lain misalnya kinerja.

6. Loyalitas

Loyalitas merupakan bagaimana tingkat kesetiaan karyawan kepada pekerjaannya ataupun perusahaan tempat ia bekerja. Loyalitas sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena dapat memajukan atau mengembangkan perusahaan tersebut.

7. Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan dan Pendidikan ialah cara suatu perusahaan mengembangkan kinerja karyawannya untuk lebih memahami dalam melakukan pekerjaan secara maksimal

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu upaya pendistribusian pekerja kepada bawahan dan menjamin pekerjaan tersebut dapat dilakukan dengan baik oleh bawahan.

9. Upaya kerja

Upaya kerja merupakan usaha karyawan untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya secara bersungguh-sungguh.

10. Semangat kerja

Semangat kerja wajib dimiliki oleh tiap karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal dan tentunya dapat mempengaruhi jenjang karier seseorang.

2.1.3.3 Keuntungan Program Perencanaan Karier

Bagi perusahaan :

1. Akan mengurangi keluar masuk karyawan atau tingkat dan *turnover* karyawan
2. Meningkatkan segala potensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja
3. Meningkatkan pengembangan karier karyawan sehingga bisa mendapatkan promosi jabatan
4. Akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan
5. Memberikan rasa keadilan bagi karyawan sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan yang melakukan penilaian secara objektif untuk menentukan jenjang karier seluruh karyawan.

Bagi karyawan :

1. Menjadikan tenaga terampil bagi karyawan
2. Menambah rasa percaya diri sehingga dapat mencapai prestasi yang baik
3. Dapat memberi kesempatan tiap pekerja untuk memperoleh hasil atau upah yang lebih baik lagi.
4. Memberikan kepuasan kerja pada karyawan
5. Meningkatkan komitmen karyawan
6. Meningkatkan loyalitas kerja kepada perusahaan
7. Membuat karyawan akan bekerja sampai pensiun di perusahaan sehingga dapat meminimalisir tingkat dan *turnover* karyawan

2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karier

(Soeroso, 2013) indikator pengembangan karier dapat diukur dalam berbagai hal, antara lain:

1. Prestasi kerja

   Prestasi kerja merupakan suatu keberhasilan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang dapat diukur dari keahlian merencanakan, memecahkan masalah, memiliki *skill* dan loyalitas dalam segala bidang.

2. Kesetiaan organisasi

   Beberapa orang di dalam organisasi mengevaluasi pengembangan karier karyawan tergantung pada loyalias karyawan tersebut pada organisasi, yang berarti loyalitas akan menimbulkan keadaaan yang menguntungkan antara karyawan. Karyawan akan bekerja dengan bersungguh-sungguh demi kelancaran tujuan perusahaan, ini akan berpengaruh juga pada diri pribadi dan karyawan tersebut.

3. Kesempatan untuk tumbuh

   Salah satunya adalah dengan melakukan program pelatihan bagi karyawan, sehingga akan dapat memberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dengan baik dikedua pihak.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Hasil Analisis
1	(Asnawi, Tetty & Trilaksmi, 2017)	Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Terhadap	Analisis Regresi Berganda	Secara keseluruhan penilaian pelatihan dan Pendidikan berpengaruh pada pengembangan karir

Lanjutan Tabel 2.2

	(Sinta 4)	Karir Tenaga Kependidikan di SDN 148 Kab. Sarolangun Kec. Limun		tenaga SDN 148 kab. sarolangun kec. limun.
2	(Entayani Upasuji & Satrya, 2020) (Sinta 5)	Pengaruh Penilaian Kinerja, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan	Analisis Regresi Berganda, Uji Validitas dan Realibilitas	Adanya pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir. Dari hasil penganalisisan pengaruh pelatihan pada pengembangan karir didapatkan signifikansinya 0,000 dimana koefisien regresi ialah 0,418 yang bernilai positif. Signifikansi 0,000 < 0,05 memberikan indikasi H2 diterima. Ini memiliki artian pelatihan berpengaruh positif signifikan pada pengembangan karir di Hotel Rhadana, Kuta-Bali.
3	(Triatmanto, 2017) (Sinta 3)	Analisis pengembangan karier yang dipengaruhi oleh prestasi kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan	Analisis Regresi Linier Berganda	Prestasi kerja, budaya organisasi, serta kepemimpinan ada pengaruh signifikan pada pengembangan karir di organisasi pemerintahan.
4	(Putu, Andriyan, Wayan, & Utama, 2017) (Sinta 5)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung	Hasil Uji yang digunakan Uji Validitas dan Realibilitas	Hasil penganalisisan dan pembahasan, ditarik kesimpulan pelatihan dan pendidikan ada pengaruh positif pada pengembangan karir di PDAM Tirta Mangutama Kab. Badung. Ini berarti karyawan semakin sering terlibat dalam pelatihan dan pendidikan sehingga pengembangan karirnya juga semakin baik. Pengalaman kerja ada pengaruh positif pada perkembangan karir, ini mengartikan semakin banyaknya pengalaman kerja karyawan, pengembangan karirnya juga semakin baik.

Lanjutan Tabel 2.2

5	(Amir Mahmud, Bakhtiar Abbas, 2018) (Scholar)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Pengembangan Karir yang di Mediasi oleh Motivasi pada Bidang Persidangan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara	Analisis Jalur	Gaya kepemimpinan situasional ada pengaruh signifikan pada pengembangan pegawai. Ini mengartikan gaya kepemimpinan situasional yang baik maka bisa memperbaiki karir pegawai di bidang persidangan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.
6	(Warni, Dedy Takdir Syaifuddin, 2017) (Scholar)	Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Kepemimpinan (Diklat PIM) Terhadap Pengembangan karier dan Kompetensi Aparatur Sipil	Dianalisis dengan mengguna kan metode *component based* SEM atau	Pelatihan dan Pendidikan kepemimpinan (Diklat Pim) ada pengaruh positif signifikan pada pengembangan karir aparatur.
7	(Ardiansyah, Hamdan, Adrian, 2018) (Scholar)	Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Pengembangan Karir	Analisis yang digunakan Uji Realibilitas, UjiValditas ,Nomalitas, Uji F dan Uji t	Variabel disiplin berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan, secara langsung ataupun tidak. Serta kinerja pelanggan berpengaruh pada pengembangan karir.
8	(Taylor et al., 2019) (Scopus)	*The influence of multiple life stressors during Teacher Training on Burnout and Career Optimism in the first year of teaching*	*Path Analysis*	Hasil penelitian memperlihatkan pelatihan ada pengaruh signifikan pada pengembangan karir
9	(Wang et al., 2020) (Scopus)	*Impact of advanced clinical fellowship training on future research productivity and career advancement in adult cardiac surgery*	*Path Analysis*	Hasil penelitian memperlihatkan pelatihan ada pengaruh signifikan pada pengembangan karir

Sumber: (Asnawi, Tetty & Trilaksmi, 2017), (Entayani Upasuji & Satrya, 2020), (Triatmanto, 2017), (Putu, Andriyani, Wayan, & Utama, 2017), (Amir Mahmud, Bakhtiar Abbas, 2018), (Ardiansyah, Hamdan, Adrian, 2018), (Taylor et al., 2019), (Wang et al., 2020)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen, yakni Kepemimpinan (X1), dan Pelatihan (X2) terhadap variabel dependen Pengembangan Karier (Y).

2.3.1 Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karier

Pemimpin yang bisa mendistribusikan sumber daya manusia dengan baik dan berjalan beriringan dalam posisi masing-masing, akan dapat memaksimalkan hasil dan akan membuat peningkatan pengembangan karier karyawannya.

Dari penelitian oleh Boge Triatmanto tahun 2017 berjudul analisis pengembangan karier yang dipengaruhi oleh prestasi kerja, budaya organisasi, serta kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier

2.3.2 Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier

Melakukan pelatihan kepada karyawan akan lebih mempercepat proses penerapan ilmu dan keterampilan. Karena dalam pelatihan akan diajarkan berbagai cara bagaimana menjadi seorang karyawan yang terampil, bertanggung jawab serta sigap menurut bidang yang dimilikinya.

Berdasarkan penelitian Ni Komang Entayani Upasuji sdan I Gusti Bagus Honor Satrya tahun 2020 berjudul pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan penilaian kinerja yang berimbas pada kualitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan ada pengaruh signifikan pada pengembangan

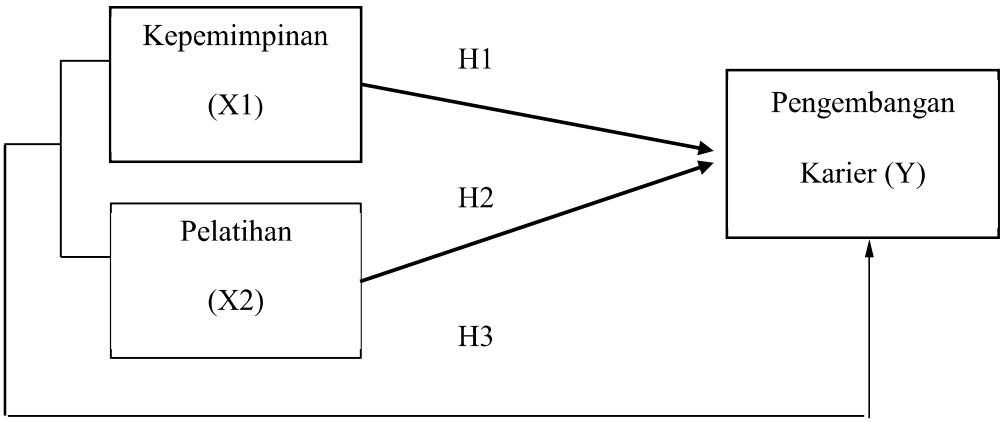
karier.

2.3.3 Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karier

Kepemimpinan dan pelatihan kerja sangat erat kaitannya dalam pengembangan karier karyawan. Pengembangan karier karyawan timbul karena pemimpin yang berkompeten dan pelatihan yang harus diikuti sehingga pengembangan karier semakin meningkat.

Berdasarkan penelitian Warni, Dedy Takdir Syaifuddin, dan Endro Sukotjo berjudul pengaruh pelatihan dan pendidikan kepemimpinan (Diklat PIM) pada pengembangan karier dan kompetensi aparatur sipil negara pada pemerintah provinsi sulawesi tenggara. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada pengembangan karier aparatur sipil negara di pemprov sulawesi tenggara.

Berdasarkan pemaparan tersebut bisa di perjelas dengan variabel pengaruh pelatihan dan kepemimpinan pada pengembangan karier, secara sistematis digambarkan berikut:



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

2.4 Hipotesis

(Sugiyono, 2017) menyebutkan hipotesis ialah jawaban sementara atas rumusan permasalahan, oleh karena itu rumusan permasalahan penelitian biasanya disusun berbentuk kalimat pertanyaan. Kalimat pertanyaan akan dijawab setelah melakukan fakta-fakta berdasarkan data yang dikumpulkan. Dapat disimpulkan hipotesis adalah sebuah teori temporer dari rumusan masalah.

Hipotesis pada penelitian ini yaitu :

H_1 : Diduga kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap pengembangan karier pada PT Pelayaran Rickmus Samudera

H_2 : Diduga pelatihan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap pengembangan karier pada PT Pelayaran Rickmus Samudera

H_3 : Diduga pelatihan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier PT Pelayaran Rickmus Samudera