JMPIS: JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL
E-ISSN: 2716-375x
P-ISSN: 2716-3758
DINASTI REVIEW
https://dinastirev.org/JMPIS dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 11 November 2024 | **Revised:** 28 Desember 2024 | **Accepted:** 28 Desember 2024

Determinasi Jenjang Karir: Peran Pelatihan, Kompetensi dan Prestasi Karyawan (*Literature Review* Manajemen Sumber Daya Manusia)

Eri Desmarini[1*], Hapzi Ali[2]
[1]Universitas Terbuka, Indonesia, desmarinieri2@gmail.com
[2]Universitas Terbuka, Indonesia, hapzi.ali@gmail.com

[*]Corresponding Author: desmarinieri2@gmail.com

Abstract: *This article examines the significant role of training, competencies, and employee performance as key factors influencing career advancement in Human Resource Management (HRM). The primary aim of this research is to formulate hypotheses regarding the impact of these variables on future research efforts. The research method employed is library research, utilizing sources from e-books and open-access journals, leveraging online platforms such as Google Scholar, Mendeley, Dinasti Review, and other academic online media as research objects. The analysis is conducted using a descriptive qualitative approach. The research findings highlight the following key points: (1) Training has a positive impact on career advancement; (2) Competencies have a beneficial influence on career advancement; and (3) Employee achievement affects career advancement. These insights guide the development of effective HRM strategies and establish a foundation for further research initiatives.*

Keywords: *Career Advancement, Training, Competencies, Achievement*

Abstrak: Artikel ini mengkaji peran signifikan dari pelatihan, kompetensi dan prestasi karyawan sebagai faktor kunci yang mempengaruhi jenjang karir di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk merumuskan hipotesis mengenai dampak variabel-variabel ini untuk upaya penelitian di masa mendatang. Metode riset yang digunakan adalah *library research* yang bersumber dari *e-book* dan *open-access journal* dengan memanfaatkan *platform* daring seperti *Google Scholar, Mendeley, Dinasti Review,* dan sumber media *online* akademik lainnya sebagai objek riset. Analisis dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menyoroti poin-poin kunci berikut: (1) Pelatihan berdampak positif pada jenjang karir; (2) Kompetensi memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap jenjang karir; dan (3) Prestasi karyawan berpengaruh terhadap jenjang karir. Wawasan ini memberikan panduan penting untuk pengembangan strategi MSDM yang efektif dan menetapkan dasar untuk inisiatif penelitian lebih lanjut.

Kata kunci: Jenjang Karir, Pelatihan, Kompetensi, Prestasi

PENDAHULUAN

Seiring dengan pesatnya kemajuan teknologi, perubahan pasar yang cepat, dan meningkatnya tingkat persaingan, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama yang menentukan kesuksesan suatu organisasi. Dalam konteks ini, organisasi dituntut untuk dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, termasuk dalam pengelolaan dan pengembangan karyawan.

Pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan akan mengarah pada karyawan yang berprestasi dan tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang terampil dan kompeten memiliki potensi lebih besar untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan organisasi. Namun, pencapaian potensi tersebut tidak terlepas dari proses pengembangan karir yang tepat.

Pelatihan sebagai salah satu strategi pengembangan SDM memegang peranan penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Program pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membantu karyawan mengembangkan *soft skills* yang diperlukan dalam lingkungan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap prestasi kerja yang lebih baik.

Namun, meskipun perusahaan menginvestasikan sumber daya dalam program pelatihan, tidak semua karyawan merasakan dampak positif yang sama terhadap jenjang karir mereka. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor. Misalnya, tidak semua program pelatihan dirancang dengan baik atau relevan dengan kebutuhan spesifik karyawan. Selain itu, ada kemungkinan bahwa beberapa karyawan tidak menerapkan apa yang mereka pelajari dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Faktor lain yang berperan adalah dukungan dari atasan dan budaya perusahaan yang mendukung pengembangan karir. Tanpa adanya dukungan yang memadai, manfaat dari pelatihan bisa jadi tidak terasa maksimal.

Selain itu, kompetensi yang tinggi berkaitan langsung dengan kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan dan mengambil tanggung jawab di tempat kerja. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan kompetensi tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga untuk mempersiapkan karyawan agar dapat mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, dengan rumusan masalah sebagai berikut:

(1) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap jenjang karir?
(2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap jenjang karir?
(3) Apakah prestasi karyawan berpengaruh terhadap jenjang karir?

METODE

Menurut Ali, H., & Limakrisna, N. (2013), pada dasarnya penelitian merupakan suatu investigasi yang terorganisasi, yang dilakukan untuk menyajikan suatu informasi untuk memecahkan masalah. Penelitian dilakukan dengan sekaligus menguji hipotesis dan menganalisa data dengan kesimpulan yang merupakan jawaban akhir yang bisa dipergunakan untuk menyusun saran guna pengambilan keputusan dalam upaya memecah masalah.

Metode yang digunakan untuk menganalisa penelitian ini adalah metode kualitatif. Masih menurut Ali, H., & Limakrisna, N. (2013), penelitian kualitatif merupakan penelitian yang lebih banyak menggunakan kualitas subyektif, mencakup penelaahan dan pengungkapan berdasarkan persepsi untuk memperoleh pemahaman terhadap fenomena sosial dan kemanusiaan.

Metode kualitatif digunakan untuk menginterpretasikan data-data yang ditemukan di lapangan dari penelitian terdahulu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan

(Sugiyono, 2021). Rumusan masalah dalam penelitian ini diformulasikan berdasarkan kebutuhan terkait topik penelitian yaitu pelatihan, kompetensi dan prestasi terhadap jenjang karir. Publikasi yang relevan diambil dari jurnal nasional dan internasional melalui *platform* daring.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Literature Review* dengan metode Kajian Pustaka (*library research*) dan *Systematic Literature Review* (SLR). Menurut Ali, H., & Limakrisna, N. (2013), Kajian Pustaka dalam penelitian kualitatif harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Proses ini tidak hanya mencakup pengumpulan informasi, tetapi juga analisis kritis terhadap literatur yang ada, untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang perkembangan, tren, dan isu-isu utama yang terkait denga topik penelitian. Dengan menganalisis berbagai sumber, peneliti dapat menemukan area yang belum cukup diteliti atau pertanyaan yang belum terjawab, sehingga membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut. Ini sangat penting untuk memastikan bahwa penelitian baru berkontribusi secara signifikan terhadap pengetahuan yang sudah ada, dan tidak hanya mengulangi apa yang telah dilakukan sebelumnya.

Kelebihan dalam penggunaan *Literature Review* adalah biaya yang dikeluarkan dalam melakukan penelitian umumnya lebih murah daripada melakukan studi lapangan dan hasilnya lebih inklusif serta meyakinkan (Hadi, N. F., & Afandi, N. K., 2021). *Literature review* digunakan dalam perumusan hipotesis atas pertanyaan penelitian dan selanjutnya akan mejadi dasar untuk melakukan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan yang terungkap dalam penelitian (Ali & Limakrisna, 2013).

Dalam melakukan penelitian ini, tahapan yang dilakukan adalah sebagai berikut::

1. Mengidentifikasi topik yang akan diteliti dan melakukan pencarian literatur: Literatur dikumpulkan melalui platform daring: *Google Scholar, Mendeley* dan *Dinasti Review* dengan menggunakan kata kunci: Jenjang Karir, Pelatihan, Kompetensi, dan Prestasi.
2. Menyeleksi Literatur: Memilih literatur yang mencakup studi empiris, tinjauan teoritis, dan konsep-konsep kunci yang mendukung pemahaman terhadap hubungan antara keempat variabel tersebut. Bagaimana variable independent mempengaruhi variable dependen.
3. Menganalisa Literatur: Menyusun dan mengkategorikan literatur yang telah terpilih berdasarkan konsep dan temuan yang relevan yang dikelompokkan dalam tabel untuk melihat pola dan hubungan antar pelatihan, kompetensi, prestasi dan jenjang karir yang dapat memberikan gambaran menyeluruh terkait persamaan dan perbedaan antara literatur dengan penelitian. Memperhatikan metode penelitian yang digunakan dalam studi-studi empiris untuk menilai kekuatan bukti dan mengevaluasi kualitas penelitian yang dihasilkan.
4. Menyusun Kerangka Konseptual: Mengembangkan kerangka konseptual yang menggambarkan keterkaitan antara pelatihan, kompetensi, prestasi dan jenjang karir berdasarkan temuan literatur. Menyusun model konseptual yang memperlihatkan arah dan intensitas hubungan antar variabel.
5. Menyusun Kesimpulan dan Saran: Menyusun kesimpulan dan saran dengan merujuk pada tabel artikel yang relevan serta kerangka konseptual yang telah ada untuk membangun basis yang kuat dalam penelitian, menjelaskan bagaimana temuan penelitian berhubungan dengan pengetahuan yang sudah ada, dan berkontribusi pada pengembangan teori dalam bidang tersebut.

Secara keseluruhan, *literature review* adalah bagian integral dari proses penelitian yang memungkinkan peneliti untuk memahami konteks, mengidentifikasi kesenjangan, dan merumuskan argumen yang kuat. Dengan melakukan tinjauan pustaka yang menyeluruh, tidak hanya akan memperkuat validitas penelitian, tetapi juga memberikan kontribusi yang berarti bagi disiplin ilmu yang menjadi topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode penelitian, berikut adalah kajian teori untuk masing-masing variabel:

Jenjang Karir

Dalam Utama, S. T. (2020) disebutkan bahwa karir adalah persepsi sikap pribadi dan perilaku seseorang yang terkait dengan aktivitas-aktivitas dan pengalaman-pengalaman dalam rentang perjalanan pekerjaan seseorang. Selain itu juga disebutkan bahwa terdapat terdapat tiga fase pengembangan karir menurut Ardana, seperti yang dikutip oleh Utama, S.T (2020), yaitu:

1. Fase Perencanaan: Di dalam fase perencanaan ini aktivitas menyelaraskan rancangan karyawan dan rancangan perusahaan mengenai karir di lingkungan sekitarnya. Tujuan fase ini adalah untuk mengidentifikasikan kelebihan dan kekurangan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
2. Fase Pengarahan: Fase pengarahan ini untuk membantu para karyawan agar mampu mewujudkan perencanaannya menjadi kenyataan, yaitu dengan memantapkan karir yang diinginkannya, dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya. Sehingga dari pernyataan di atas dapat disimpulkan ada tiga cara pendekatan, yaitu : a) Pengarahan dengan menyelenggarakan konseling karir; b) Pendekatan dengan menyelenggarakan pelayanan informasi karir; dan c) Pemberian pendidikan karir kepada karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.
3. Fase Pengembangan: Fase pengembangan adalah tenggang waktu yang dipergunakan karyawan untuk memenuhi persyaratan yang melakukan perpindahan dari suatu posisi ke posisi lain yang diinginkannya. Selama fase ini, karyawan dapat melakukan kegiatan memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sesuai posisi yang diinginkan. Sehingga karyawan harus berusaha mewujudkan kreativitas dan inisiatifnya yang dapat mendukung untuk memasuki posisi atau jabatan pada masa mendatang.

Menurut Robert L. Mathis – John H. Jackson dalam Poernamasari, I. O., Muhajirin, A., & Ali, H. (2023), pengembangan karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya dimana menurut Balhri & Nisal, masih dalam Poernamasari, I. O., Muhajirin, A., & Ali, H. (2023), dimensi atau indikator pengembangan karir berhubungan dengan faktor-faktor sebagai berikut: 1) Kedekatan antara anak buah dengan atasan; 2) Personal pegawai; 3) Faktor eksternal dan internal; 4) Politik dalam organisasi; dan 5) Metode penghargaan.

Pelatihan

Menurut Ali & Ngui dalam Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F. (2022), pelatihan karyawan adalah salah satu alat vital yang membantu meningkatkan efektivitas organisasi kinerja dan pada saat yang sama membantu untuk mempromosikan indeks stabilitas organisasi. Pelatihan juga merupakan proses untuk membekali karyawan dengan keterampilan tertentu atau membantu mereka meningkatkan poengetahuan yang akhirnya akan meningkatkan kinerja kerja mereka. Dengan berinvestasi dalam pelatihan, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dan mencapai keberhasilan bersama.

Berdasarkan Sikula dalam Muhlis et al. (2018), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknik dalam tujuan terbatas. Tujuan dari pelatihan ini biasanya bersifat spesifik dan terbatas, seperti meningkatkan kemampuan dalam penggunaan alat tertentu, memahami prosedur kerja, atau menguasai teknik tertentu yang relevan dengan pekerjaan mereka.

Masih menurut Sikula dalam Muhlis et al. (2018), indikator pelatihan adalah sebagai berikut: 1) Pendidikan; 2) Prosedur sistematis; 3) Keterampilan teknis; 4) Mempelajari pengetahuan; dan 5) Mengutamakan praktek daripada teori. Secara keseluruhan, indikator-indikator ini mencerminkan pendekatan menyeluruh dalam pelatihan, yang bertujuan untuk mempersiapkan karyawan secara komprehensif agar mampu berkontribusi secara optimal dalam organisasi.

Mengutip dari Dessler dalam Giovanni N. & Ali H. (2024), dimensi pelatihan yang perlu dipertimbangkan dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan yang efektif, mencakup beberapa aspek yaitu: 1) analisi kebutuhan pelatihan; 2) perencanaan program pelatihan; 3) desain materi pelatihan; 4) implementasi pelatihan 5) evaluasi pelatihan; dan 6) umpan balik dan pembaruan.

Kompetensi

Menurut Wibowo dalam Yunita M., (2024), kompetensi merupakan kecakapan karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya berdasarkan keterampilan serta pengetahuan yang dimilikinya dan didukung oleh sikap kerja yang baik, pekerjaan yang efektif serta profesional dalam bekerja. Keterampilan bisa berupa kemampuan teknis dan non-teknis seperti kemampuan interpersonal. Sedangkan pengetahuan bisa bersifat teoritis maupun praktis. Sikap kerja yang biasa disebut dengan *attitude* dapat berkontribusi terhadap efektifitas dan profesionalisme karyawan.

Sedangkan menurut Marwati *et al.* dalam Giovanni, N., & Ali, H. (2024), kompetensi merupakan potensi karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, efektifitas kerja individu, kepribadian dan pengetahuan, serta meliputi motif, karakter, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan dari pegawai tersebut, serta perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Secara keseluruhan, kompetensi merupakan kombinasi dari berbagai elemen yang saling terkait, dan penting untuk keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Spencer dalam Moeheriono (2014), menyatakan bahwa dimensi dan indikator kompetensi terdiri dari:

1) Watak: Indikatornya seperti memberikan dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental pegawai, agar dapat lebih memenuhi peraturan yang ada di dalam organisasi atau instansi.
2) Motif: Indikatornya seperti memberi dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai.
3) Konsep diri: Indikatornya seperti dorongan untuk berpenampilan, tutur bahasa dan perilaku yang baik didalam instansi.
4) Pengetahuan: Indikatornya seperti dorongan untuk para pegawai agar dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan instansi.
5) Keterampilan: Indikatornya seperti dorongan untuk setiap pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik.

Teori tentang Prestasi

Prestasi kerja seorang karyawan merupakan hasil dari tingginya kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah mereka selesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Adisti, et al., 2024). Kualitas bisa mencakup ketepatan, keakuratan dan profesionalisme dalam menyelesaikan tugas sedangkan kuantitas bisa merujuk pada volume atau jumlah tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Menurut Lestari R.D. & Dupri M.D. (2022), prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan pada waktu tertentu dibandingkan dengan bermacam kemungkinan, seperti standar, target atau tujuan yang telah setelah menghubungkan dalam hubungan kerja yang baik, setelah adanya masa kerja, kedisplinan, motivasi dan prestasi kerja akan memberikan penilaian

kejenjang karir yang lebih baik. Dalam konteks hubungan kerja yang baik, berbagai elemen seperti masa kerja, disiplin, dan motivasi berkontribusi secara signifikan terhadap prestasi. Kinerja yang baik dalam aspek-aspek ini akan memberikan penilaian yang positif dan berpotensi membuka kesempatan untuk kemajuan dalam karir karyawan.

Menurut Mangkunegara dalam Mashar, W. (2015), disebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sedangkan menurut Sutrisno dalam Mashar, W. (2015), indikator prestasi kerja adalah : 1) Hasil kerja; 2) Pengetahuan pekerjaan; 3) Inisiatif; 4) Kecekatan mental; 5) Sikap; 6) Disiplin waktu dan absensi.

Review Artikel Relevan

Berdasarkan artikel yang didapat melalui *Google Scholar, Mendeley,* dan *Dinasti Review,* dengan menggunakan kata kunci : jenjang karir, pelatihan, kompetensi, dan prestasi, dapat dirangkum artikel yang relevan dalam tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Penelitian Relevan

No.	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel ini	Perbedaan Dengan Artikel ini	H
1	Muhlis M., Soepeno, & Rinda R. (2018)	Terdapat hubungan yang signifikan antara Pelatihan dan Pemotivasian terhadap Pengembangan Karir Karyawan	Pelatihan berpengaruh terhadap jenjang karir	Pemotivasian berpengaruh terhadap jenjang karir	H1
2	Suadnyana K. & Supartha W.G. (2018)	Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja dan Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.	Pelatihan berpengaruh terhadap jenjang karir.	Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap jenjang karir	H1
3	Fauzi F. & Siregar M.H. (2019)	Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Kompetensi dan Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Karir	Kompetensi berpengaruh terhadap jenjang karir	Kinerja berpengaruh terhadap jenjang kerja	H2
4	Yunita M. (2021)	Promosi Jabatan dan Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan	Kompetensi berpengaruh terhadap jenjang karir	Promosi jabatan berpengaruh terhadap jenjang karir	H2
5	Fatikhah A.N. & Andriani D. (2024)	Manajemen talenta, manajemen pengetahuan dan prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perkembangan karir pegawai.	Prestasi kerja berpengaruh terhadap jenjang karir	Manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap jenjang karir	H3
6	Lestari R.D. & Dupri M.D. (2022)	Masa kerja, kedisplinan, motivasi dan prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara	Prestasi memiliki pengaruh terhadap jenjang karir	Masa kerja, kedisiplinan, dan motivasi memiliki pengaruh	H3

	bersama- sama terhadap jenjang karir karyawan.	terhadap jenjang karir

Berdasarkan kajian teori, pembahasan artikel ini akan meliputi *literature review* yang dilakukan dengan merujuk pada artikel-artikel terkait. Selanjutnya, artikel ini akan menganalisis pengaruh antar variabel dan menyimpulkan penelitian berdasarkan temuan yang diperoleh:

Pengaruh Pelatihan terhadap Jenjang Karir

Pelatihan adalah suatu proses yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan melalui metode yang sistematis, terukur dan terencana.

Prinsip dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar lebih efektif dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan organisasi karena dengan pelatihan yang tepat sasaran, karyawan akan dapat meningkatkan kenerja memperluas kemampuan, dan mempersiapkan diri untuk jenjang karir yang lebih tinggi.

Pelatihan berpengaruh terhadap jenjang karir karyawan, jika pelatihan dipersepsikan dengan baik maka jenjang karir karyawan akan dipersepsikan dengan baik pula, begitu pula sebaliknya bahwa karyawan juga menginginkan peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang lebih baik lagi agar bisa menempati posisi yang lebih tinggi.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pelatihan adalah:

1. Tujuan dan sasaran pelaksanaan pelatihan: Pelatihan harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan organisasi.
2. Metode pelaksanaan pelatihan yang sesuai: Pelatihan disesuaikan dengan topik sehingga dapat berupa diskusi, praktik, presentasi, *focus group discussion, brainstorm* dan yang lainnya.
3. Evaluasi efektifitas pelatihan: Hasil dari pelatihan harus dimonitor dan dievaluasi untuk memastikan tujuan pelatihan telah tercapai.

Untuk mengembangkan jenjang karir karyawan dengan memperhatikan pelatihan, maka yang harus dilakukan oleh manajemen perusahaan adalah memastikan program pelatihan karyawan berjalan dengan baik sehingga hasil akhir dari program pelatihan yang berhasil akan dapat meningkatkan kompetensi dan prestasi karyawan untuk peningkatan performa perusahaan.

Pelatihan berpengaruh terhadap jenjang karir, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Muhlis M., Soepeno, & Rinda R., 2018) dan (Suadnyana K. & Supartha W.G., 2018).

Pengaruh Kompetensi terhadap Jenjang Karir

Kompetensi adalah perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku yang diperlukan untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu dengan efektif, selain itu juga mencakup aspek *softskill* kemampuan beradaptasi, kreativitas, kepemimpinan, komunikasi dan yang lainnya.

Prinsip dari kompetensi adalah sebagai ukuran untuk mengembangkan dan menilai kemampuan seseorang jika dikaitkan dengan posisi atau jabatannya, relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam konteks karir, kompetensi menjadi kriteria penting untuk menilai kinerja, pengembangan, dan potensi seseorang dalam mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

Kompetensi berpengaruh terhadap jenjang karir karyawan, jika kompetensi dipersepsikan dengan baik maka jenjang karir karyawan akan dipersepsikan dengan baik pula, begitu pula sebaliknya bahwa perusahaan akan dapat menilai jika kompetensi karyawan telah memadai untuk menempati posisi yang lebih tinggi.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi adalah:

1. Pendidikan dan pelatihan: Pendidikan dapat berupa formal maupun non-formal serta berbagai pelatihan dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk posisi yang diemban.
2. Lingkungan kerja: Lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan sumber daya berupa waktu dan kesempatan untuk terus belajar.
3. Pola pikir positif: Dengan pola pikir yang positif, karyawan akan memiliki motivasi yang kuat untuk meningkatkan kompetensi dirinya.

Untuk mengembangkan jenjang karir karyawan dengan memperhatikan kompetensi, maka yang harus dilakukan oleh manajemen perusahaan adalah memastikan program pengembangan Sumber Daya Manusia berjalan dengan baik yang mencakup: pelatihan, mentoring, penilaian kerja untuk memberikan umpan balik pada karyawan.

Kompetensi berpengaruh terhadap jenjang karir, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : (Fauzi F. & Siregar M.H., 2019) dan (Yunita M., 2021).

Pengaruh Prestasi terhadap Jenjang Karir

Prestasi adalah pencapaian yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok baik dalam pekerjaan atau bidang lainnya, dapat berupa akademis maupun personal. Untuk menentukan prestasi, diperlukan ukuran sebagai indikator berdasarkan standard tertentu yang menunjukkan adanya pencapaian yang lebih dari yang ditentukan.

Prinsip dari prestasi adalah untuk memberikan pengakuan dan penghargaan atas pencapaian yang lebih dari yang lainnya sehingga dapat memotivasi untuk menjadi lebih baik lagi. Dalam konteks pekerjaan, prestasi dapat meningkatkan reputasi dan membuka peluang untuk peningkatan jenjang karir.

Prestasi berpengaruh terhadap jenjang karir karyawan, jika prestasi dipersepsikan dengan baik maka jenjang karir karyawan akan dipersepsikan dengan baik pula, begitu pula sebaliknya bahwa perusahaan akan menghargai karyawan yang berprestasi sehingga memungkinkan peningkatan karir.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi adalah:

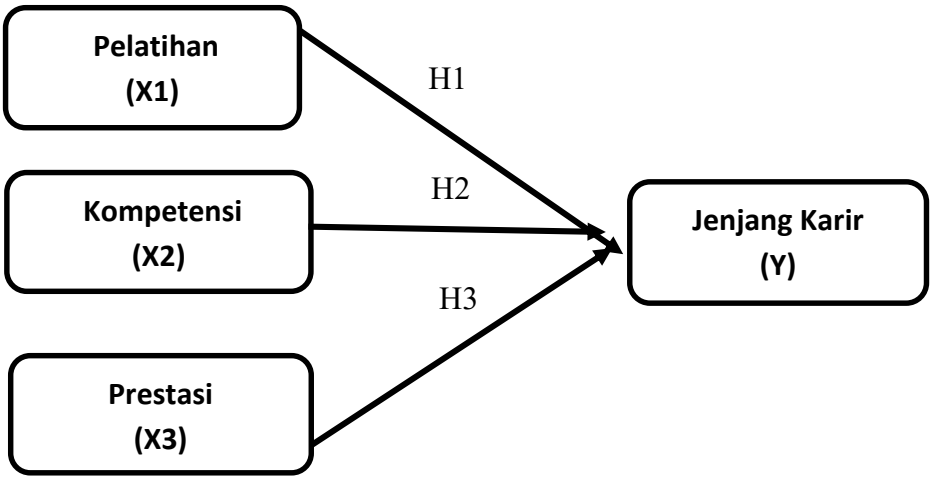
1. Motivasi: Seberapa besar keinginan seseorang untuk berprestasi sangat terkait dengan tujuan yang ingin dicapai tiap-tiap individu.
2. Lingkungan: Lingkungan kerja dan juga lingkungan keluarga sebagai *support system* yang memungkinkan seseorang mendapatkan dukungan untuk berprestasi.
3. Sumber daya: Hal ini mencakup waktu, tenaga, alat, informasi, finansial dan yang lainnya.

Untuk mengembangkan jenjang karir karyawan dengan memperhatikan prestasi, maka yang harus dilakukan oleh manajemen perusahaan adalah menciptakan lingkungan yang menghargai pencapaian karyawan. Penghargaan tidak harus selalu dalam bentuk *reward* berupa uang atau barang, namun apresiasi atau pengakuan atas pencapaian juga dapat memotivasi karyawan untuk terus berprestasi.

Prestasi berpengaruh terhadap jenjang karir, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : (Fatikhah A.N. & Andriani D.,2024) dan (Lestari R.D. & Dupri M.D., 2022).

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan perumusan permasalahan, pembahasan atas penelitian relevan, maka diperoleh kerangka konseptual pada gambar 1, seperti berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan **Gambar 1: Kerangka Konseptual** diatas, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan, Kompetensi dan Prestasi memiliki pengaruh terhadap Jenjang Karir. Selain variable tersebut, masih terdapat variable lain yang dapat mempengaruhi jenjang karir seperti:

1. Motivasi : (Muhlis M. Soepeno, & Rinda R.T.K, 2018); (Lestari R.D. & Dupri M.D., 2022)
2. Kinerja : (Fauzi F. & Siregar M.H., 2019)
3. Pengalaman Kerja : (Suadnyana K. & Supartha W.G., 2018)

KESIMPULAN

Setelah membahas berbagai aspek terkait pelatihan, kompetensi, prestasi, dan jenjang karir, dapat disimpulkan bahwa keempat elemen ini saling terkait dan berkontribusi pada pengembangan individu dalam dunia kerja. Melalui pelatihan yang efektif, karyawan dapat meningkatkan kompetensi mereka dan menunjukkan prestasi di tempat kerja, yang pada gilirannya membuka peluang untuk kemajuan karir

Dari *Literature Review* ini, bisa kita simpulkan bahwa:

1. Pelatihan memiliki pengaruh terhadap jenjang karir;
2. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap jenjang karir, dan
3. Prestasi memiliki pengaruh terhadap jenjang karir.

REFERENSI

Adisti, A. A., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ENERGI ENTELEMI INDONESIA. *HUMANITIS: Jurnal Homaniora, Sosial dan Bisnis*, *2*(8), 923-942.

Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian. Deepublish

Fatikhah, A. N. M., & Andriani, D. (2024). Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai. Jurnal value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi. http://e-journal.umc.ac.id/index.php/VL

Fauzi F. & Siregar M.H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan Konstruksi. Journal of Entrepreneurship, Management dan Industry. Vol. 2, No. 1. https://journal.bakrie.ac.id/index.php/JEMI/article/viewFile/1842/1472

Giovanni, N., & Ali, H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja (Pemanfaatan Artificial Intelligence dalam Systematic Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, *5*(3), 564-573.

Hadi, N. F., & Afandi, N. K. (2021). Literature review is a part of research. *Sulawesi Tenggara Educational Journal*, *1*(3), 64-71.

Lestari R.D. & Dupri M.D. (2022). Pengaruh Masa Kerja, Kedisiplinan, Motivasi dan Prestasi Kerja terhadap Jenjang Karir Karyawan pada PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah. Jurnal Manajemen Diversifikasi, Vol.2 No.2

Mashar, W. (2015). *Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Rokan Hulu* (Doctoral dissertation, Universitas Pasir Pengaraian).

Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Rajawali Pers

Muhlis M., Soepeno, & Rinda R. (2018). Pelatihan dan Pemotivasion Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. Manager Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 1, No. 1. https://ejournal.uika-bogor-ac-id/index.php/Manager/index

Poernamasari, I. O., Muhajirin, A., & Ali, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Keseimbangan kehidupan kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *5*(1), 30-38.

Suadnyana K. & Supartha W.G. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. E-Journal Manajemen Unud. Vol. 7 No. 4. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i04.p09

Sugiyono, D. (2010). Memahami penelitian kualitatif.

Utama, S. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dan Prestasi Perusahaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *2*(1), 281-287.

Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F. (2022). Review Msdm: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *3*(2), 1189-1205.

Yunita M. (2021). Pengaruh Promosi dan Kompetensi terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Berastagi Bintang Asia Medan. Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan dan Bisnis. Vol 1 No. 2. https://journal.utnd.ac.id