

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Prestasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Hasibuan (2017:25) menyatakan bahwa Prestasi kerja adalah suatu hasil dari sebuah pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang sudah dibebankan kepada setiap masing-masing pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. M.T. Arif, M., Maulana, T. & Lesmana (2020:17) Prestasi karyawan adalah sebuah kemampuan, dimana dengan adanya kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan dapat bekerja lebih baik. Prestasi diartikan sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja disebut sebagai hasil dari upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan. Bernardin dan Russel dan Sutrisno (2016:150) prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan karyawan pada tugas-tugasnya yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan. Dharma (2018:1) prestasi kerja adalah proses penampian kerja atau pencapaian hasil kerja yang telah diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Dari beberapa pendapat ahli diatas mengenai pengertian prestasi kerja, penulis dapat disimpulkan definisi ringkas mengenai prestasi kerja. Prestasi kerja menurut pendapat para ahli adalah sebagai umpan balik dari berbagai hal yaitu kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensi seseorang. Prestasi kerja merupakan salah satu peran penting dalam melakukan pengambilan keputusan, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Dengan adanya prestasi kerja pegawai dapat diketahui secara jelas tentang kemampuan pegawai dan dapat digunakan untuk penentuan kebijaksanaan manajemen dimasa yang akan datang.

2.1.1.2 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi sangat penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Penilaian prestasi bersifat umpan balik bagi pegawai itu sendiri, karena untuk mencapai tujuan sistem penilaian berhubungan dengan hasil kerja pegawai.

Menurut Panggabean dan Sutrisno (2016:153) Penilaian prestasi kerja merupakan proses formal yang dilakukam untuk peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja pegawai, kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja pegawai dalam sebuah organisasi.

- a. Sunyoto (2019:201) mendefinisikan Penilaian prestasi kerja adalah sebuah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegunaan penilaian prestasi kerja dapat diuraikan sebagai berikut : Perbaikan Prestasi Kerja Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka.
- b. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepatasnya.
- c. Keputusan-keputusan Penempatan 15 Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.
- d. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya Dengan adanya prestasi kerja yang rendah maka dapat memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan, mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.
- e. Perencanaan dan Pengembangan Karir Untuk meyakinkan umpan balik seseorang pegawai maka mereka harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektifitas perusahaan.

Menurut peneliti setiap organisasi baik berskala kecil maupun berskala besar prestasi kerja perlu dievaluasi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan menaikkan gaji, penugasan, promosi, keperluan training dan beberapa hal lain yang memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk dapat mengevaluasi karyawan secara objektif dan akurat, seseorang harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja mereka. Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai sasaran dan informasi yang dapat digunakan oleh para pegawai dalam mengarahkan

usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu dan pengukuran ini berfungsi sebagai standar dan sasaran kerja. Oleh karena itu para pegawai dan atasan dapat memanfaatkan hal itu untuk menilai seberapa baik pelaksanaan pekerjaan seseorang.

Flippo dan Sunyoto (2019:200) mengemukakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

- a. Mutu kerja, dalam hal ini berkaitan dengan ketetapan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- b. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan.
- c. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir di tempat kerja.
- d. Sikap, merupakan sikap kepada karyawan yang dapat menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas.

Sunyoto (2019:201) Secara kategori terciptanya suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik harus memenuhi lima syarat, yaitu :

- a. Halo effect, maksudnya pengukuran prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh pendapat pribadi atau oleh penilaian itu sendiri.
- b. Kesalahan kecendrungan terpusat, maksudnya bila penilaian merasa takut memberikan penilaian sangat jelek atau sangat baik maka selalu dibuat nilai rata-rata pada pegawai.
- c. Biasa terlalu lunak atau terlalu keras, maksudnya bila penilaian terlalu mudah memberikan nilai atau terlalu ketat dalam mengevaluasi.
- d. Prasangka pribadi, maksudnya prasangka pribadi penilaian ikut memengaruhi suatu penilaian atau mengubah suatu penilaian.
- e. Pengaruh kesan terakhir, maksudnya menggunakan prestasi kerja subjektif, penilaian akan sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan pegawai terakhir. 17 Dari pendapat di atas peneliti mengetahui agar terciptanya penilaian prestasi kerja yang matang harus mengetahui Kelemahan-kelemahan kriteria penilaian dan mengantisipasi dengan pemberian latihan bagi para penilai, umpan balik, dan pemilihan teknik-teknik penilaian yang cepat dan tepat.

2.1.1.3 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja sangat berpengaruh bagi karyawan untuk motivasi dalam bekerja karena dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Menurut Hartatik (2019:123) Pengaruh penilaian prestasi kerja terjadi pada dua kepentingan, yaitu terhadap kepentingan individu dan organisasi.

1. Kepentingan individu

Hasil penilaian prestasi kerja (PPK) dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap moral kerja pekerja. Hal ini dimungkinkan mengingat peranan hasil PPK yang dapat digunakan untuk berbagai kepentingan manajemen SDM. Cara pandang pegawai terhadap PPK dan penggunaan hasil PPK menentukan positif atau negatif pengaruh PPK pada pegawai yang bersangkutan. sebagai contoh, jika PPK lebih dipandang sebagai kritik daripada pertolongan perusahaan terhadap pegawai, maka PPK akan menumbuhkan rasa “was-was” pada diri pegawai yang bersangkutan saat dilakukan PPK atau penerapan hasil PPK. Perasaan was-was ini pada gilirannya akan menurunkan semangat kerja. Sebaliknya, jika PPK lebih dipandang sebagai pertolongan atau pemberian kesempatan pengembangan diri dari pada kritik, maka PPK akan membuat pegawai 18 yang bersangkutan bertambah giat dan selalu berupaya mengembangkan kreativitasnya di dalam melaksanakan pekerjaan.

Dengan demikian, sisi pandang atau interpretasi pegawai terhadap PPK merupakan hal yang mendasari baik buruknya akibat perubahan sikap/moral pekerja setelah menerima hasil PPK. karenanya, pemilihan metode yang tepat dengan tolak ukur yang tepat serta waktu yang tepat, merupakan kunci yang dapat mengeliminir kecurigaan pegawai terhadap subjectivitas penilai saat melakukan PPK.

2. Kepentingan Organisasi

PPK mempengaruhi organisasi, khususnya pada proses kegiatan SDM. sebagaimana halnya dengan pengaruh PPK terhadap individu, informasi hasil penilaian merupakan umpan balik sukses tidaknya fungsi personalia. Besar kecilnya pengaruh PPK pada organisasi tergantung sedikit banyaknya pada informasi yang didapat dari hasil PPK tersebut. PPK yang komprehensif dapat menghasilkan informasi yang cukup. Informasi yang bisa didapat antara lain rekrutmen, seleksi, orientasi, kebutuhan diklat, dan sebagainya.

Jika sejumlah besar pegawai menerima hasil PPK dengan nilai buruk, maka dapat diduga kemungkinan adanya kelalaian atau kesalahan program perencanaan SDM pada

organisasi yang bersangkutan. atau, mungkin hal tersebut terjadi akibat target goal yang ditetapkan terlalu tinggi, sementara kemampuan pegawai dan fasilitas yang ada belum memungkinkan untuk mencapai target tersebut.

Selain untuk mengevaluasi program manajemen SDM, PPK juga dapat digunakan untuk mengembangkan SDM organisasi seperti promosi, kenaikan upah, bonus, pelatihan dan sebagainya. Dengan kata lain, hasil PPK dapat digunakan untuk mengevaluasi dan mengembangkan SDM saat ini serta mengkaji kemampuan organisasi untuk menentukan kebutuhan SDM di masa yang akan datang.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap karyawan. Handoko (2014:193) mendefinisikan banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi 20 kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2016:152) ada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, yaitu :

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal pengalaman masalah-masalah yang timbul.

4. Kecakapan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir dalam suatu instansi. Kedisiplinan yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau instansi.

2.1.1.5 Unsur-unsur yang Dinilai dalam Penilaian Prestasi Kerja

Ada beberapa unsur yang penting dalam penilaian prestasi kerja, unsur tersebut bisa membantu instansi/perusahaan dalam menilai prestasi kerja seluruh karyawannya. Berikut ini unsur-unsur dasar dalam penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan dalam Hartatik (2019:130) :

1. Kesetiaan

Penilai menilai kesetiaan pekerjaan terhadap pekerjaan, jabatan dan, organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan.

2. Prestasi

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dan melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian, baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain.

4. Kedisiplinan

Penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya dan berhasil guna.

6. Kerja sama

Penilai menilai partisipasi dan kerja sama seorang karyawan, baik vertikal maupun horizontal, di dalam maupun luar pekerjaan.

7. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan karyawan untuk memimpin, mempengaruhi, dan mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain.

8. Kepribadian

Penilai menilai sikap, perilaku, kesopanan, periang, diskusi, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, dan penampilan yang simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

9. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir seorang karyawan dengan didasarkan pada inisiatif untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan masalah yang dihadapi.

10. Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, hasil kerja, sarana, dan prasarana yang digunakan.

Dari pendapat diatas unsur dasar seperti: kesetiaan, prestasi, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, tanggung jawab merupakan unsur-unsur yang dapat membantu kita dalam melihat peningkatan prestasi kerja seseorang. Karena dengan unsur tersebut mempermudah instansi/perusahaan melihat kualitas kerja seseorang yang bekerja didalam perusahaanya.

2.1.1.6 Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain, Hasibuan (2014 : 95-96) :

1. Kejujuran

Penilaian disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

2. Kedisiplinan

Penilaian disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan.

3. Kreativitas

Penilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4. Kerjasama

Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Kepemimpinan

Penilaian kemampuan memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6. Pengalaman

Penilai menilai pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.

7. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

8. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijakan dan didalam situasi manajemen

9. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Marwansyah (2012:208), "Pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya". Ia juga mengemukakan bahwa sarana pengembangan karir dapat meliputi keterampilan, pendidikan, dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Metode yang lazim digunakan misalnya: penyuluhan karir, penyediaan informasi tentang perusahaan atau organisasi, sistem penilaian kinerja dan lokakarya. Menurut Stone dalam Kadarisman (2013: 322-323) pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama bekerja. Sedangkan menurut Fahmi (2013:250) pengertian pengembangan karir diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan

karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan Tindakan karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh department sumber daya manusia, manajer atau pihak lain.

Bahri dalam Pranitasari (2020) Pengembangan karier merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan.

Bedasarkan pengertian para ahli diatas Pengembangan karir adalah salah satu fungsi yang paling penting dari praktik sumber daya manusia yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan lama dan baru yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan baik untuk saat ini atau untuk masa yang akan datang.

2.1.2.2 Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan utama dalam pengembangan karir adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih efektif dan efisien dan memberikan hasil yang memuaskan dalam mencapai tujuan yang diharapkan organisasi dimana tempat seseorang bekerja. Menurut Mangkunegara (2015: 77 – 78) tujuan pengembangan karir adalah :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.

Pengembangan karir ini sendiri dapat membantu karyawan dan organisasi yang ada di perusahaan dalam mencapai tujuan.

2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai.

Perusahaan membantu karyawan dalam merencanakan karir salah satunya dengan menciptakan suasana dan hubungan kesejahteraan antar karyawan agar menimbulkan karyawan dengan loyalitas yang tinggi untuk perusahaan.

3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka.

Dalam pengembangan karir seorang karyawan dapat membantu menyadarkan akan kemampuan untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan sesuai dengan potensi dan keahlian yang dimiliki setiap individu.

4. Memperkuat hubungan antar pegawai dan perusahaan.

Pengembangan karir juga dapat menciptakan relasi dan memperkuat hubungan antar pegawai dan perusahaan.

5. Membuktikan tanggung jawab sosial.

Pengembangan karir dapat juga menciptakan suasana kerja yang positif dalam berkompetisi dan pegawai menjadi lebih sejahtera.

6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.

Pengembangan karir juga dapat menjadikan perusahaan melaksanakan program-program yang ada di dalamnya dengan tujuan untuk mencapai suatu target perusahaan.

7. Mengurangi *turnover* dan biaya kepegawaian.

Program pengembangan karir juga dapat menjadikan *turnover* rendah dan biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.

8. Menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang.

Pengembangan karir sendiri ini memerlukan waktu yang cukup panjang karena penempatan suatu jabatan profesi dan manajerial didalam perusahaan memerlukan persyaratan dan kualifikasi sesuai dengan kemampuan dan persyaratan.

2.1.2.3 Manfaat Pengembangan Karir

Manfaat pengembangan karier adalah untuk karyawan dan organisasi atau perusahaan. Untuk karyawan, pengembangan karier yang didapatnya membuka kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam melakukan pekerjaan. Untuk organisasi atau perusahaan, manfaat yang diperoleh adalah peningkatan kinerja karyawan dan dapat meningkatkan potensi-potensi untuk meraih tujuan dari perusahaan tersebut. Menurut Widodo (2015:54) ada lima manfaat pengembangan karir, yaitu :

- a. Pengembangan karier memberi petunjuk siapa di antara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan.
- b. Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir menumbuhkan loyalitas di kalangan pegawai, dalam diri setiap manusia masih terdapat reservoir kemampuan yang perlu di kembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.
- c. Perencanaan karir mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga professional.
- d. Perencanaan karier dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan karirnya.
- e. Pengembangan karier bagaimanapun juga akan memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi itu sendiri berdasarkan tujuan-tujuan pengembangan yang telah ditetapkan.

2.1.2.4 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2015:97) ada beberapa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan karir Membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan kebutuhan karir internal mereka sendiri.
- b. Pelatihan Meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang operasional.
- c. Perlakuan yang adil dalam berkarir memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawannya untuk bisa mengembangkan dirinya.
- d. Informasi karir Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya.
- e. Promosi Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.
- f. Mutasi Memindahkan dan menempatkan karyawan dalam jabatannya yang didasarkan pada prestasi kerja karyawan.
- g. Pengembangan tenaga kerja Memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk karyawan meningkatkan potensi dalam dirinya.

2.1.3 Pengalaman Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja.

Hasibuan (2016:55) menjelaskan bahwa orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Handoko (2014:24), Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Manullang (2012:102) menjelaskan bahwa pengalaman penting dalam proses seleksi pegawai. Dari pengalaman kerja dapat diketahui apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Pada dasarnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

setiap insan sejatinya memiliki peluang yang tidak jauh berbeda untuk menjadi seorang pemimpin atau setidaknya mempunyai nilai-nilai dan sifat kepemimpinan dasar. Menjadi pemimpin dan memiliki jiwa kepemimpinan adalah sebuah pencapaian yang dapat dipelajari dan diraih, baik secara teoritis maupun seiring dengan akumulasi pengalaman. Tantangan masa depan bagi para calon pemimpin Indonesia adalah kemampuan dalam beradaptasi dengan teknologi, rendahnya kompetisi dan tidak adanya standar atas unit kompetensi berdasarkan kebutuhan organisasi dimasa yang akan datang bisa menyebabkan terjadi rendahnya pula keterlekatan akan makna integritas pemimpin saat ini (Ramaditya, 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya,. Calon karyawan yang telah siap bekerja dan seharusnya lebih cepat beradaptasi karena telah lebih dulu mencicipi dunia kerja yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Mereka yang sudah berpengalaman terutama pada bidang pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi diharapkan dapat menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Handoko (2014:20-21) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut :

- a. Waktu Semakin lama seseorang melaksanakan tugas orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
- b. Jenis Tugas Semakin banyak tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
- c. Penerapan Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas pastinya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
- d. Hasil Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.1.3.3 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja yang digunakan sebagai sarana untuk menganalisis dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang menurut Asri dan Ismanto (2015:25).

- a. Gerakannya mantap dan lancar tanpa ada keraguan.
- b. Gerakannya berirama, tercipta kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan, lebih cepat merespon permasalahan yang ada.
- d. Bekerja dengan tenang.

2.1.3.4 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013:27) indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas dengan baik dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan yang mampu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman.

2.1.4 Keterampilan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Keterampilan Kerja

Keterampilan karyawan merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Keterampilan merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktek, baik latihan maupun melalui pengalaman. Keterampilan juga merupakan hal yang harus dimiliki setiap karyawan karena keterampilan adalah kecakapan, kemampuan, kecekatan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun tugas yang diberikan

perusahaan. Keahlian akan membuat seseorang karyawan mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

Amirullah dan Budiyono (2014:21) menjelaskan bahwa Skill atau keterampilan adalah kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Menurut Kasmir dan Jakfar (2013:172) menyatakan bahwa komponen organisasi yang penting adalah pekerjaan atau jabatan. Untuk mencapai tujuan organisasi perlu menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Menurut Gibson (2017:47) Keterampilan adalah kemampuan yang berhubungan dengan tugas, seperti mengoperasikan komputer atau mengkomunikasikan tujuan dan tugas tim dengan jelas. Menurut Sudaresti (2015:71), keterampilan mengacu pada kemampuan yang diharapkan untuk melakukan banyak tugas, yang merupakan pengembangan dari hasil pelatihan dan akumulasi pengalaman.

Menurut Widodo dalam Pragiwani (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Secara umum pelatihan untuk memperoleh keterampilan dalam suatu kemampuan untuk mempergunakan akal, ide, serta kreatifitas dalam mengerjakan, membuat ataupun mengubah sesuatu menjadi yang lebih bermakna sehingga dapat menghasilkan sebuah nilai tambah dari hasil yang dikerjakan tersebut.

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan

Notoatmodjo (2014:42) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh :

1. Tingkat Pendidikan Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut.
2. Umur Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.
3. Pengalaman Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran.

Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.

2.1.4.3 Jenis-jenis Keterampilan

Keterampilan dapat diartikan sebagai kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang sistematis dan berkelanjutan secara lancar dan adaptif dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide atau keterampilan kognitif, hal-hal atau keterampilan teknis, dan orang-orang atau keterampilan interpersonal.

Menurut Amirullah dan Budiyo (2014:22-23) ada 3 (tiga) macam jenis-jenis keterampilan yang dimiliki karyawan, yakni:

1. Keterampilan teknik (*Technical skills*)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Keterampilan kemanusiaan (*Human skills*)

Keterampilan kemanusiaan adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain, kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menyeleksi pegawai atau karyawan, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja, baik secara individual atau kelompok.

3. Keterampilan konseptual (*Conceptual skills*)

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan-kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan, kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

2.1.1.4 Indikator Keterampilan

Keterampilan merupakan aspek yang penting dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Guna meningkatkan keterampilan kerja, disamping dilakukan melalui pendidikan formal, dapat juga dilakukan dengan memberikan pelatihan/pelatihan. Tujuan dari pelatihan pada umumnya untuk meningkatkan ketrampilan kerja, peningkatan penguasaan alat dan metode-metode baru. Latihan kerja menekankan pada peningkatan kemampuan profesional, sehingga latihan adalah suplemen dari pendidikan. Sasaran dari pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Nilai-nilai pengembangan bakat, kreatifitas, inovasi, keterampilan dan motivasi kerja biasanya ditumbuhkan di lingkungan pendidikan dan dikembangkan dalam proses latihan kerja.

Handoko (2014:19) menyatakan bahwa indikator dari keterampilan yang dapat dinilai pada karyawan meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Persepsi terhadap pekerjaan yang menghasilkan adanya inovasi, strategi dan ide-ide cemerlang bagi bidang pekerjaannya;
- b. Sikap dan emosi yang menghasilkan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan;
- c. Terampil menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya secara individual;
- d. Terampil menyelesaikan pekerjaan secara team

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian ini, peneliti melakukan observasi dengan membandingkan keakuratan dalam penelitian, kebenaran dan kejelasan dalam suatu penelitian. Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai dasar dan referensi bagi peneliti. Oleh karena itu peneliti melakukan review terhadap beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang membahas mengenai variabel-variabel terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan. Berikut ini beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang menyangkut Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja, dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja, yang telah banyak dilakukan oleh peneliti dari dalam maupun luar negeri yang didapat dari jurnal dan internet sebagai bahan perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya, yaitu sebagai berikut:

Penelitian ini dilakukan oleh Indrawan (2017) berjudul “Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan binjai selatan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kecamatan binjai selatan

yang berjumlah 52 orang. Teknik Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa variabel etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Binjai Selatan.

Penelitian ini dilakukan oleh Anggara dan Narimawati (2019) berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, dan Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah 77 pegawai dan metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif yang terdiri dari analisis korelasi berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan melakukan uji t untuk parsial dan uji f untuk simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, dan Keterampilan Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan prestasi kerja. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa adanya pengaruh Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, dan Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini dilakukan oleh Ikbal, Aprianti (2020) berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima. Jenis penelitian yang digunakan yaitu asosiatif, populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima adalah sebanyak 70 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah skala likert. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuisioner, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima. Ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja.

Penelitian ini dilakukan oleh Syafitri, Annisa Indah (2021) berjudul “Pengaruh pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Pertagas Niaga Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT Pertagas Niaga Jakarta. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif berdasarkan pendekatannya kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PWTT atau karyawan tetap sebanyak 37 orang. Teknik pengambilan sampel di dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Pertagas Niaga Jakarta.

Penelitian ini dilakukan oleh Noverdisa et al (2018) berjudul “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Definisi operasional meliputi indikator dari variabel pengembangan karier (X) yaitu pendidikan; dan pelatihan. Kemudian variabel prestasi kerja (Y) yaitu kuantitas kerja; kualitas kerja; dan waktu. Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan mengambil data dari keseluruhan Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 56 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (library research) dan penelitian lapangan (field work research). Alat pengukur data yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment dan regresi linier sederhana. Kesimpulan berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dihasilkan yaitu hubungan Pengembangan Karier dengan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebesar 44,8% yang termasuk dalam kategori sedang dengan besar pengaruh antara pengembangan karier terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah 20,1%.

Penelitian ini dilakukan oleh Mardiyanti, yuli (2017) berjudul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalam Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sami Surya Perkasa Sukoharjo”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sami Surya Perkasa Sukoharjo secara parsial maupun secara bersamaan. Penelitian ini menggunakan jenis data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi sampel. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Sami Surya

Perkasa Sukoharjo, dengan sampel sebanyak 50 orang yang diambil dengan menggunakan sampling purposive. Teknik analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 20.00 dari uji t diperoleh variable pendidikan signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ H0 ditolak dan H1 diterima, variable pelatihan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ H0 ditolak dan H2 diterima dan variable pengalaman kerja signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ H0 ditolak dan H3 diterima. Hasil uji F diperoleh probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ H0 ditolak dan H4 diterima, sehingga pada penelitian ini variable pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sami Surya Perkasa Sukoharjo. Koefisien Determinasi R² diperoleh hasil sebesar 0,466 artinya variable pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja mampu menjelaskan terhadap variasi perubahan variable prestasi kerja karyawan sebesar 46,6%, sisanya dapat dijelaskan variabel lain yang tidak terdapat didalam model penelitian.

Penelitian ini dilakukan oleh Maringan, Pongtuluran, Maria (2016). Berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja, dan Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja Dan Keterampilan kerja Terhadap Prestasi kerja. Penelitian ini PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda. Metode penentuan sampel dengan menggunakan Sampling Sensus, sampel yang terkumpul sebanyak 70 karyawan perusahaan. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu wawancara dan kuisioner. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS Versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda, 2) Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda, 3) Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda.

Penelitian ini dilakukan oleh Agustina, Wulandari (2020) Penelitian ini meneliti bertujuan untuk mengetahui pengaruh “Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima”. Adapun kriteria yang ditetapkan oleh peneliti sebagai sampel pada penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negeri (ANS) pada dinas induk yang berjumlah 61 orang menggunakan teknik purposive sampling yaitu metode pemilihan sampel berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 23.0, di peroleh hasil sebagai berikut : Diketahui Nilai konstanta variabel pengembangan karir bernilai positif yaitu sebesar 12,402 koefisien regresi prestasi kerja sebesar 0,649, sehingga persamaan regresinya dapat di tulis : $Y = 12,402 + 0,649X$,

dan koefisien korelasi (R) = 0,739. Hal ini berarti pengembangan karir berhubungan kuat dengan prestasi kerja pegawai sesuai dengan pedoman interval koefisien korelasi berada interval 0,60 – 0,799. Hasil olahan data SPSS versi 26.0 tersebut diperoleh nilai korelasi sebesar 0,650 dan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja, berada pada KUAT. Nilai R Square sebesar 0,545 berarti variabel pengembangan karir mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja sebesar 54,5%, sedangkan 46,5% dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian ini. Untuk uji t dua pihak membuktikan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa variabel pengembangan karir dalam keenam dimensinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan oleh Mawarni, Setiyani (2020), dengan judul “Pengaruh tingkat pendidikan, sikap kerja, keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan studi kasus pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal). Tujuan penelitian ini adalah: 1) menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal. 2) menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal. 3) menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal. 4) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal. 4) menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, sikap kerja, keterampilan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas) sebanyak 230 karyawan. Adapun jumlah sampel penelitian sebanyak 70 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yaitu metode sampling purposive dengan beberapa pertimbangan yaitu: 1) karyawan tetap PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal. 2) karyawan yang pernah mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan perusahaan. Hasil penelitian yaitu: 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,139 (positif) dan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$. 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,543 (positif) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan keterampilan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,482 (positif) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 4) tidak

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,054 (positif) dan nilai signifikansi sebesar $0,289 > 0,05$.

Penelitian ini dilakukan oleh Muthumbi dan Kamau (2021), dengan judul "*Effect of Career Development on Employee Performance in Deloitte Limited, Kenya*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan di Deloitte Limited, Kenya. Populasi pada penelitian ini adalah 500 karyawan Deloitte Limited, Kenya dan responden yang digunakan yaitu berjumlah 116 yang dipilih menggunakan random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi dan regresi dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berhubungan positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Ratnawati, Sukidjo, Efendi (2020) dengan judul "*The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance*". Kinerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, dimana kinerja karyawan sangat penting dalam produktivitas suatu perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi kerja dan pengalaman kerja. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian metodologinya adalah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan PT Tirta Kencana Tatawarna Bengkulu diambil dengan teknik total sampling. Data Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1). Bekerja motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2). Pengalaman Kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 3). Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 32,4% dan sebesar 67,6% dipengaruhi oleh variabel di luar ini riset.

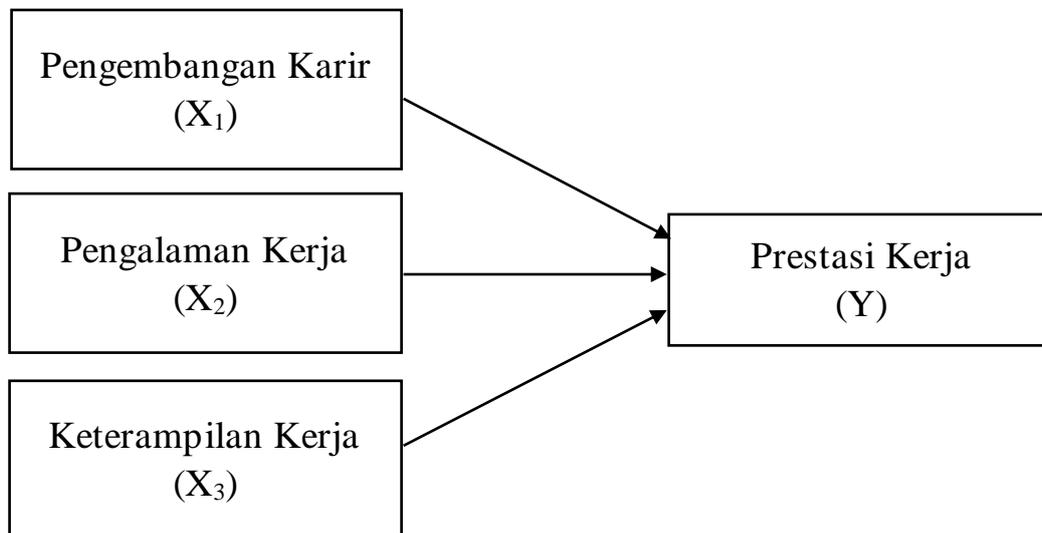
Penelitian ini dilakukan oleh Mayasari, Tridayanti (2019) dengan judul "*The Effect of Work Skills, Work Attitude, Work Knowledge on Work Competence and Employee Performance in Galaxy Mall Shuang Surabaya*". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterampilan kerja, sikap kerja, pengetahuan kerja terhadap kompetensi kerja dan menganalisis keterampilan kerja, sikap kerja, pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan di Shuang Galaxy Mall Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan menguji pengaruh variabel bebas (keterampilan kerja, sikap kerja, pengetahuan kerja) terhadap

variabel terikat kompetensi kerja dan kinerja karyawan, diperoleh jumlah sampel sebanyak 41 orang dan dianalisis menggunakan PLS (Partial Least Square) melalui software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja, sikap kerja, pengetahuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja, keterampilan kerja, sikap kerja, pengetahuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Suzuki, Ando, Nishikawa (2022) dengan judul *“Discontinuity of required oral and literacy skills across job roles in achieving high work performance: An fsQCA approach”*. Penelitian ini bertujuan untuk Studi ini mengeksplorasi bagaimana kemampuan bahasa Inggris karyawan lokal di anak perusahaan asing dari perusahaan multinasional. Terprises mengurangi hambatan bahasa dan meningkatkan kinerja kerja mereka. Sebuah kerangka penelitian dikembangkan dengan memperkenalkan multidimensi kemahiran bahasa asing dan menggunakan wawasan dari terapan linguistik, model menguras otak, dan teori sinkronisitas media. Dengan menggunakan fuzzy set kualitatif komparatif analisis untuk analisis data, penelitian ini menemukan bahwa kepentingan relatif keterampilan literasi bahasa Inggris terhadap keterampilan lisan di mencapai kinerja kerja yang tinggi bervariasi di seluruh posisi di anak perusahaan asing. Diskontinuitas jalur yang diperlukan keterampilan guistik antara posisi manajerial dan nonmanajerial menyiratkan bahwa pengembangan keterampilan secara bertahap set yang diperlukan untuk posisi yang lebih rendah tidak menjamin keberhasilan pengembangan kemampuan menuju posisi yang lebih tinggi. Ini studi juga menemukan bahwa kompetensi yang mendukung penggunaan bahasa Inggris yang tepat dalam konteks tertentu memainkan peran penting peran penting dalam mengurangi hambatan bahasa dan mencapai kinerja kerja yang tinggi.

2.3 Kerangka Fikir

Kerangka konsep adalah model konseptual yang berkaitan dengan bagaimana seorang peneliti menghubungkan secara logis faktor yang dianggap penting untuk masalah. Kerangka konsep membahas tentang variabel yang dianggap perlu untuk melengkapi hal yang sedang atau akan diteliti. Kerangka konsep akan menghubungkan antar variabel-variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Keterampilan Kerja (X_3), sedangkan variabel terikat adalah Prestasi Kerja (Y). Berikut adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.4.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir memiliki pengaruh dalam membentuk prestasi kerja karyawan yang berkualitas. Pengembangan karir yang lambat akan menghambat karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, sehingga prestasi kerja karyawan menjadi menurun tidak sesuai dengan yang diinginkan.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noverdisa et al (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Diperkuat juga oleh hasil penelitian Lestari (2018) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, hal ini menunjukkan semakin menurunnya pengembangan karir maka akan menurunnya prestasi kerja karyawan.

2.4.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja

Pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang pegawai. Masa kerja dapat menjadi acuan pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai, semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin kaya pengalaman kerja yang dimilikinya. Kenyataan menunjukkan semakin lama karyawan bekerja, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, sebaliknya semakin singkat masa kerja, maka semakin sedikit pengalaman kerja yang diperoleh.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ikbal dan Aprianti (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat kabupaten Bima. Diperkuat juga oleh hasil penelitian Indrawan (2017) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Binjai Selatan, hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga semua pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

2.4.3 Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Keterampilan menunjukkan kesanggupan atau kecakapan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Keterampilan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur prestasi kerja karyawan, mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Listorini (2022) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di sekolah tinggi manajemen IMMI Jakarta. Diperkuat juga oleh hasil penelitian Anggara dan Narimawati (2019) yang menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung, hal ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga semua pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

2.4.4 Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Syafitri (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Pertagas Niaga Jakarta.

Penelitian yang dilakukan Mardiyanti (2017) yang menunjukkan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sami Surya Perkasa Sukoharjo. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan keterampilan kerja yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja.

2.5 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2018: 134) menjelaskan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam sebuah kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian dari teori-teori diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1 Diduga terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap prestasi kerja karyawan Kelurahan Ujung Menteng.
- 2 Diduga terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap prestasi kerja karyawan Kelurahan Ujung Menteng.
- 3 Diduga terdapat pengaruh Keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan Kelurahan Ujung Menteng.