

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan perusahaan dalam persaingan di era globalisasi semakin meningkat, sehingga perusahaan harus mampu mengembangkan diri secara terus menerus dalam sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan untuk tetap mempertahankan, menggerakkan serta mengembangkan perusahaannya dalam berbagai tuntutan. Berbagai macam perencanaan strategi perusahaan dapat dilakukan untuk mengidentifikasi peluang dan mengarah pada perkembangan di masa yang akan datang. Dalam mencapai perencanaan tersebut, semua dilihat dari bagaimana perusahaan memanfaatkan para karyawan atau pegawai dan sumber daya lainnya untuk mencapai strategi perusahaan yang dilakukan. Prestasi kerja pada suatu perusahaan bergantung pada kerja karyawannya namun atasan berfungsi untuk merancang, melakukan, dan mengatur dalam suatu perusahaan. Hal ini, atasan harus memiliki kedudukan yang sangat berarti dalam perusahaan untuk mengembangkan, memotivasi, serta mengatur karyawannya.

Menurut Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan serta waktu. Sumber daya manusia adalah salah satu aspek keberhasilan dalam memenangkan

persaingan dalam masa globalisasi. Semakin meningkatnya tingkat persaingan menjadi tuntutan sumber daya manusia yang bermutu juga semakin meningkat.

Sumber daya manusia perlu dikelola dengan profesional agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya bisa dilihat dari adanya prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja karyawan harus dilakukan secara efektif untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas yang dilakukan. Untuk itu, dalam mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kemampuan perusahaan adalah dapat melakukan pelatihan dan pengembangan pada sumber daya manusia. Setiap perusahaan sangat mengharapkan karyawannya memiliki prestasi, karena dengan prestasi karyawan perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Pada perusahaan sering kali menghadapi berbagai macam masalah terutama terjadi pada prestasi kerja karyawan. Usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan kompetensi, pengembangan karir, serta pengalaman kerja yang ada pada karyawan.

Menurut Soetrisno dan gilang (2018) menyatakan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap atau perilaku seseorang yang digunakan untuk meningkatkan status atau kinerja serta kualitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap karyawan sangat diharuskan mempunyai kompetensi yang bisa diandalkan. Perusahaan sangat mengharapkan pada setiap karyawan memiliki kompetensi yang akan menjadi modal dan bekal serta kriteria agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

Hambatan peningkatan kompetensi karyawan dalam perusahaan adalah kurangnya pengembangan kompetensi karyawan tidak hanya dalam meningkatkan pengetahuan akan tetapi juga peningkatan sikap dan perilaku serta juga memperhatikan keterampilan setiap karyawan. Rendahnya kompetensi karyawan yang dimiliki tidak dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Kompetensi akan mendorong karyawan untuk mendapatkan serta menerapkan kemampuan, pengetahuan dan sikap sesuai kebutuhan pekerjaan.

Faktor yang juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja juga penting dan sangat diperlukan pada setiap perusahaan. Sebab dengan pengalaman kerja, perusahaan dapat melihat tingkat penguasaan keterampilan karyawan. Pengalaman kerja karyawan mampu mempengaruhi untuk lebih inovatif dan kreatif dalam bekerja karena dengan pengalaman karyawan bisa menangani suatu masalah dan menyelesaikan kendala dalam mengerjakan tugas. Fenomena yang terjadi saat ini adalah karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lama sehingga kurang mengikuti pelatihan, karena karyawan tersebut merasa sudah mampu melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Banyak karyawan senior mempunyai anggapan bahwa melakukan pelatihan hanya untuk karyawan baru.

Pengembangan karyawan memiliki unsur penting agar dapat bersaing untuk memenuhi tantangan persaingan pada perekonomian yang baru. Pengembangan karir merupakan suatu proses kemampuan kerja seseorang yang mendorong peningkatan prestasi kerja dalam tujuan mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir memiliki manfaat pada perusahaan untuk memudahkan dalam

pengambilan keputusan, sedangkan bagi karyawan pengembangan karir berguna untuk menambah pengalamannya selama bekerja. Jika kompetensi atau kemampuan karyawan yang dimiliki tinggi maka juga dapat memuaskan bagi diri sendiri dan perusahaan. Bagi sebagian karyawan peningkatan dalam berkarir merupakan hal yang penting karena karyawan akan mengetahui titik posisi teratas yang akan karyawan capai, untuk itu karyawan akan terus berusaha untuk meningkatkan kompetensi atau kemampuan serta loyalitas dalam perusahaannya. Banyak hal yang menjadi hambatan dalam kemajuan karir karyawan seperti tidak adanya dukungan perusahaan, kepribadian karyawan yang tidak mendukung di perusahaan, kurangnya pengembangan karyawan serta kurangnya kesempatan pelatihan yang menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir karyawan (Belinda dan Bradly, 2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang mendukung, dapat dilihat dari jurnal yang berjudul pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus yang menyatakan bahwa variabel kompetensi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Sahrul, 2019). Terdapat pula kesimpulan yang sama dengan jumlah variabel berbeda dari penelitian yang berjudul pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Remco Palembang yang menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Remco Palembang (Ambar dan Tri, 2020).

Salah satu Bank yang memiliki perkembangan di daerah Sulawesi Selatan ialah PT. BNI dan tentunya terdapat sumber daya manusia yang memadai. PT. BNI pastinya memiliki beberapa faktor yang menyebabkan menurunnya prestasi kerja karyawan seperti kurangnya kompetensi serta keterampilan dalam bekerja, kurangnya pengalaman kerja karyawan serta kurang meningkatnya pengembangan karir setiap karyawan.

Sehingga penelitian ini akan dilakukan di PT. BNI Kantor Cabang Masamba, karena PT. BNI Kantor Cabang Masamba manajemennya juga terdapat kompetensi, pengalaman kerja, serta pengembangan karir untuk semua karyawannya. Dengan program tersebut maka pasti memiliki dampak pada perubahan prestasi kerja atau kinerja karyawan. Berdasarkan pada uraian di atas, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang dikemukakan maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI kantor cabang Masamba?
- b. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI kantor cabang Masamba?
- c. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI kantor cabang Masamba?

- d. Apakah kompetensi kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI kantor cabang Masamba?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI kantor cabang Masamba
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI kantor cabang Masamba
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI kantor cabang Masamba
- d. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompetensi kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI kantor cabang Masamba

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman sebagai sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta juga menjadi bahan perbandingan bagi calon peneliti yang juga akan melakukan penelitian terkait tentang pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharap mampu menambah wawasan, pengembangan serta pengetahuan terhadap peneliti serta menambah informasi mengenai kompetensi kerja, pengalaman kerja, pengembangan karir dan prestasi kerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharap mampu digunakan dalam memberikan pertimbangan serta saran kepada perusahaan agar dapat dijadikan sebagai evaluasi prestasi kerja karyawan untuk meningkatkan sumber daya manusia.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan informasi dalam pembelajaran, sebagai pertimbangan atau perbandingan, dan juga sebagai bahan bacaan dalam penyusunan peneliti lain yang akan meninjau lebih dalam bidang yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN: Bab ini berisikan tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA: Bab ini berisikan tentang penjelasan uraian secara ringkas teori-teori yang menjelaskan permasalahan yang akan diteliti. Dalam hal ini

uraian yang akan dijelaskan adalah pengertian, indikator serta faktor-faktor, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN: Bab ini berisikan tentang semua unsur penelitian yaitu desain penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN: Bab ini membahas tentang hasil penelitian sebagai dasar dalam menarik kesimpulan.

BAB V PENUTUP: Bab ini membahas tentang keterbatasan penelitian, kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompetensi Kerja

a. Pengertian kompetensi kerja

Secara etimologi istilah kompetensi berasal dari kata bahasa Inggris ”*Competency*” yang artinya kecakapan atau kemampuan. Menurut Wibowo dalam Khumaizah (2017) kompetensi adalah kemampuan dalam memenuhi suatu pekerjaan berdasarkan pada pengetahuan, keterampilan dan juga didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Kompetensi kerja karyawan dalam melakukan tugasnya yaitu perwujudan dari pengetahuan serta keahlian yang dipunyai. Tidak seluruh karyawan mempunyai kompetensi untuk bekerja dengan baik walaupun telah memberikan motivasi dengan baik.

Menurut Rosmaini dan Tanjung dalam Meidita (2019) kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017:143) menjelaskan bahwa dalam memenuhi unsur kompetensi karyawan harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan, mempunyai pengetahuan yang dihasilkan dari belajar di tingkat pendidikan atau melakukan pelatihan serta kursus-kursus yang berhubungan dengan bidang pekerjaan yang akan ditangani.

- 2) Keahlian, mempunyai keahlian pada bidang kerja yang akan ditangani. Selain keahlian karyawan juga harus mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan masalah.
- 3) Sikap, mempunyai sikap positif seperti ramah, sopan, dan disiplin serta menjunjung tinggi etika dalam bertindak. Sikap merupakan bagian penting dari perusahaan terutama bagi usaha pelayanan atau jasa karena dengan sikap positif perusahaan dapat memberikan pengaruh terhadap citra perusahaan.

b. Indikator kompetensi kerja

Menurut Sutrisno dalam Meidita (2019) indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi atau *motives* adalah sesuatu yang dipikirkan seseorang dalam mendorong atau menjadi dasar untuk mengambil keputusan.
- b. Sifat atau *traits* adalah suatu ciri dalam seseorang dalam berperilaku atau bagaimana reaksi seseorang terhadap sesuatu.
- c. Konsep diri atau *self-concept* adalah pandangan, sikap, dan nilai yang dimiliki pada seseorang.
- d. Pengetahuan atau *knowledge* adalah informasi atau kebenaran yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu.
- e. Keterampilan atau *skill* adalah kemampuan dalam melakukan atau menyelesaikan sesuatu dalam bidang tertentu.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja

Menurut Sutrisno (2017:204) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu:

- a. Pengetahuan, setiap karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar serta bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- b. Pemahaman, setiap karyawan dalam melakukan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik mengenai karakteristik serta kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- c. Kemampuan, kemampuan setiap karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- d. Nilai, suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
- e. Sikap, perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
- f. Minat, suatu kecenderungan seseorang dalam melakukan suatu perbuatan.

2.1.2 Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005) pengalaman adalah segala sesuatu yang telah dialami (dirasai, ditanggung, serta dijalani). Sedangkan kerja adalah kegiatan atau aktivitas melakukan sesuatu. Maka pengalaman kerja adalah kegiatan atau aktivitas dalam melakukan sesuatu yang telah dialami seseorang. Pengalaman kerja seseorang dapat dilihat dari keterampilan maupun tingkat pengetahuan seseorang dari masa kerja yang telah dilakukan. Semakin lama karyawan dalam bekerja maka semakin bertambah juga pengalaman yang diperoleh selama bekerja. Karyawan yang berpengalaman dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan kerja yang lebih baik daripada karyawan yang baru memasuki dunia

kerja. Semakin meningkatnya pengalaman kerja seorang karyawan maka karyawan tersebut akan lebih bisa menguasai pekerjaannya sekaligus bisa bekerja dengan baik dan efektif. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016, p.55), orang yang berpengalaman adalah calon karyawan yang telah siap pakai.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor utama dalam perkembangan setiap karyawan. Pengalaman kerja akan terjadi apabila seorang karyawan sudah lama menekuni pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut telah mengetahui cara terbaik untuk menghasilkan barang/jasa. Berbekal pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka karyawan juga telah memiliki keterampilan dan tahu cara yang tepat dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Menurut Manulang (dalam Abdul dan Kumara 2019) mengungkapkan bahwa “pengalaman kerja merupakan suatu proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan”.

b. Indikator pengalaman kerja

Menurut Foster dalam (Suwarno dan Aprianto, 2019) menjelaskan bahwa terdapat indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a. Masa kerja, masa kerja yang sudah ditempuh oleh setiap karyawan sehingga bisa mengetahui dan memahami tugas dalam pekerjaannya serta melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan yang dimaksud mengarah pada kemampuan karyawan dalam menerapkan informasi serta memahami pada setiap tanggung jawab pekerjaan yang akan dilakukan. Sedangkan keterampilan mencakup pada kemampuan fisik yang dibutuhkan

perusahaan dalam menyelesaikan atau mencapai suatu pekerjaan yang dilakukan.

- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, penguasaan setiap karyawan dalam melaksanakan aspek-aspek teknik pekerjaan dan teknik peralatan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Menurut Ahmad (2007:57), Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Waktu, semakin lama seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, maka juga akan menghasilkan pengalaman kerja yang lebih banyak.
2. Frekuensi, semakin sering karyawan menjalankan pekerjaan yang sejenisnya maka karyawan itu akan menghasilkan pengalaman kerja yang lebih bagus juga.
3. Jenis tugas, semakin banyak bentuk tugas yang dikerjakan karyawan, maka karyawan tersebut akan menghasilkan pengalaman kerja yang lebih luas dan juga lebih bagus.
4. Penerapan, semakin sering diterapkan keahlian, sikap, dan pengetahuan karyawan dalam menjalankan tugas sehingga mampu mengembangkan pengalaman kerja karyawan.
5. Hasil, semakin baik hasil tugas yang dikerjakan karyawan maka pengalaman kerja yang dihasilkan juga akan baik.

2.1.3 Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Sutrisno (2017:160) mengemukakan bahwa istilah karir digunakan untuk menunjukkan seseorang pada masing-masing status atau peranan yang dimiliki. Pengembangan karir sangat penting untuk dilaksanakan. Pentingnya pengembangan karir dilaksanakan agar dapat menambah kesadaran pada tugas dan pekerjaan, memudahkan pemanfaatan kemampuan dari setiap karyawan, serta pengembangan karir juga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Andrew J. Dubrin (2017:77) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan karyawan yang membantu setiap karyawan dalam merencanakan karir masa depan mereka pada perusahaan agar karyawan serta perusahaan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Titik awal pengembangan karir semua dimulai pada diri setiap karyawan.

Karyawan harus bertanggung jawab atas kemajuan serta pengembangan karirnya. Dalam pengembangan karir karyawan, perusahaan juga harus berperan aktif terutama dalam mengadakan program-program pelatihan serta pengembangan karyawan sehingga usaha pengembangan karir akan dapat menguntungkan perusahaan dan juga karyawan.

b. Indikator pengembangan karir

Menurut Dr. Muhammad Burso (2018:281), terdapat beberapa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- a) Kejelasan karir, penyediaan informasi perencanaan karir yang transparan dan pendidikan karir yang terstruktur oleh karyawan, kejelasan alur karir yang telah diberikan oleh sistem manajemen ini bisa membuat para karyawan bisa menentukan posisinya sekarang dan jenjang karir di masa depan. Kejelasan ini membuat karyawan bisa lebih mempersiapkan diri untuk posisi yang lebih baik.
- b) Pengembangan diri, pengembangan diri yang dimaksud ialah segala sesuatu yang dapat meningkatkan kesadaran dan identitas diri, membangun sumber daya manusia dan memfasilitasi kinerja, meningkatkan bakat serta potensi, meningkatkan kualitas hidup dan memberikan kontribusi dalam mencapai cita-cita dan impian.
- c) Perbaikan mutu kinerja, Perbaikan mutu kinerja yaitu suatu siklus proses terstruktur untuk memperbaiki sistem dan proses kerja dalam suatu organisasi atau kegiatan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Menurut Nawawi dalam Dr. Muhammad Burso (2018:278), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu:

- a. Pendidikan formal, semakin tinggi pendidikan formal maka semakin tinggi juga peluang karir yang bisa ditempuh oleh karyawan tersebut.
- b. Pendidikan nonformal, pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja yang akan digeluti. Misalnya sertifikat kursus, sertifikat kompetensi serta sertifikat keahlian lainnya yang akan bermanfaat untuk proses meniti karir.

- c. Pengalaman kerja, semakin lama pengalaman kerja karyawan maka semakin dapat memberikan peluang dalam meningkatkan karir karyawan.
- d. Sikap atasan, apabila sikap atasan sesuai dengan pola dan gaya kerja pada karyawan maka akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menduduki suatu posisi karir yang bagus.
- e. Prestasi kerja, apabila prestasi kerja yang dicapai baik maka karyawan juga akan mendapatkan kesempatan dalam menduduki karir yang lebih baik.
- f. Lowongan jabatan, apabila lowongan pekerjaan pada karir yang lebih tinggi terbuka lebar kemungkinan besar karyawan yang memiliki prestasi terbaik akan dapat menduduki lowongan jabatan tersebut.
- g. Integritas yang dimiliki, integritas dan loyalitas pada setiap perusahaan merupakan syarat mutlak setiap karyawan untuk menduduki jabatan tertinggi. Pemimpin dengan posisi karir yang tertinggi mensyaratkan loyalitas dan integritas yang bagus.
- h. Produktivitas kerja, karir yang bagus hanya bisa dicapai oleh karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang baik.

2.1.4 Prestasi Kerja Karyawan

a. Pengertian prestasi kerja

Menurut (Nguyen dan Pham, 2020) prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan dalam menilai atau mengevaluasi dapat memperbaiki keputusan-keputusan perusahaan serta memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja karyawan. Prestasi kerja digunakan untuk memberikan jalur rencana,

memastikan tujuan serta pengembangan karir pada karyawan dengan memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan seperti potensi, keahlian, serta kekurangan pada setiap karyawan. Pengambilan keputusan sangat penting dalam prestasi kerja karyawan agar dapat memberikan totalitas manajemen sumber daya manusia yang baik terutama pada identifikasi program pendidikan serta pelatihan, program pengalaman kerja, serta program pengembangan karir pada karyawan.

Menurut Dharma (2018:1) mendefinisikan bahwa prestasi kerja adalah suatu proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang. Dengan adanya prestasi kerja karyawan, suatu perusahaan bisa mengenali dengan lebih jelas tentang keahlian dari karyawan tersebut.

b. Indikator prestasi kerja

Menurut Mangkunegara (2017), terdapat beberapa indikator prestasi kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja, banyaknya hasil kerja yang sesuai dengan waktu yang ada. Yang harus diperhatikan adalah bukan dari hasil rutin saja tetapi juga seberapa cepat pekerjaan tersebut selesai.
- b. Kualitas kerja, mutu dari hasil kerja yang berdasarkan pada standar yang sudah ditetapkan. Biasanya dilihat dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, serta keberhasilan hasil kerja.
- c. Kerja sama, suatu kemampuan seorang karyawan dalam bekerja sama serta berpartisipasi dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- d. Inisiatif, rajin serta bersemangat dalam melakukan dan menyelesaikan tugas.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Kasmir (2018:189), terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan atau keahlian, setiap karyawan yang mempunyai kemampuan serta keahlian yang lebih baik, pasti juga akan memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan.
- 2) Pengetahuan, karyawan yang mempunyai pengetahuan tentang pekerjaannya dengan baik, maka akan memberikan hasil kinerja yang baik pula.
- 3) Rancangan Kerja, apabila suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, pasti akan memudahkan dalam menjalankan pekerjaan secara benar serta tepat waktu.
- 4) Kepribadian, setiap orang yang mempunyai karakter atau kepribadian yang baik, pasti akan bisa melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh serta penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga sangat baik.
- 5) Loyalitas, kesetiaan para karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan.
- 6) Motivasi kerja, dorongan setiap orang untuk melakukan pekerjaan.
- 7) Kepemimpinan, perilaku seorang pimpinan dalam mengelola, mengatur serta memerintah bawahannya agar mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.
- 8) Gaya kepemimpinan, sikap atau gaya seorang pimpinan dalam memerintahkan atau menghadapi bawahannya.

- 9) Kepuasan kerja, perasaan suka atau senang seseorang sebelum atau sesudah melakukan pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja, suatu kondisi atau suasana di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.
- 11) Komitmen, suatu kepatuhan seseorang dalam menjalankan kebijakan serta peraturan perusahaan.
- 12) Disiplin kerja, suatu usaha karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan variabel sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ahmad Dani Isbiantoro 2019	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Teknik Di Sidoarjo	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo. Dalam menganalisis data	Hasil pengujian terbukti bahwa kompetensi, kompensasi, dan pengembangan karir karyawan berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja

			menggunakan program SPSS. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda	karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.
2.	Ambar Safitri dan Tri Darmawati 2020	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Remco Palembang	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Remco Palembang. Dalam menganalisis data menggunakan program SPSS. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan, terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan dan terdapat pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada

				PT. Remco Palembang
3.	Cut Ermianti, Dita Amanah, Dedy Ansari Harahap, dan Fitriani Tanjung 2018	Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Dalam menganalisis data menggunakan program SPSS. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan, terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan terdapat pengaruh pengembangan karir dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
4.	Muhammad Irfan Nasution	Pengaruh Pengembangan	Teknik pengumpulan data	Hasil dari penelitian ini

	dan Reni Rahayu 2020	Karir dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 73 orang. Dalam menganalisis data menggunakan program SPSS. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan, ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan, ada pengaruh signifikan pengembangan karir dan kompetensi terhadap prestasi kerja secara simultan pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara.
5.	Anwar Parlagutan Siregar 2021	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kompetensi	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penyebaran	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan

		Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan	kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Kantor Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan. Dalam menganalisis data menggunakan program SPSS. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	karir, motivasi kerja, dan kompetensi melalui uji parsial dan simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan dan Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli .
6.	Syahrul Dwi Setiawan 2019	Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus. Dalam menganalisis data menggunakan program SPSS. Metode analisis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada

			yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus.
7.	Eka Wahyuni 2020	Pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BANK BTPN Tbk Di Medan	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan PT. BANK BTPN Tbk Di Medan. Dalam menganalisis data menggunakan program SPSS. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja, promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja, kompetensi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT BANK BTPN di Medan.
8.	Gian F Kaseger, Greis M Sendow, Hendra N Tawas 2017	Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan PT. Bank Rakyat Indonesia	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, pengalaman kerja, dan

		Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado	(Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. Dalam menganalisis data menggunakan program SPSS. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda	keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Pilda Pageno 2021	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Finansia Multi Finance	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode observasi dengan memberikan daftar pertanyaan	Hasil dari penelitian ini menggunakan uji T yaitu pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

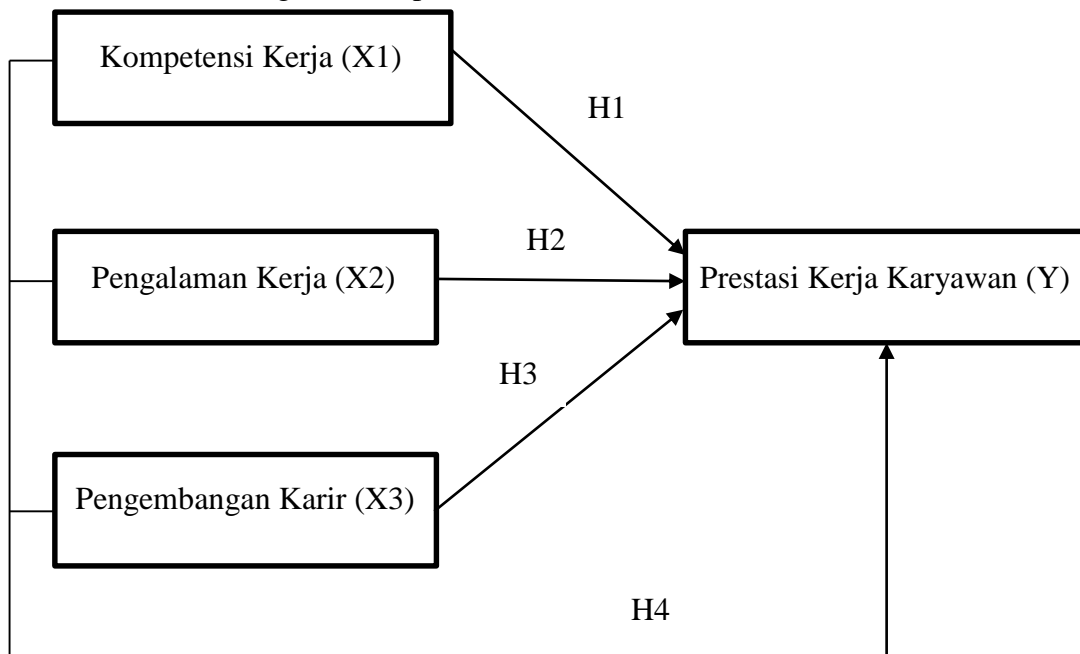
		Cabang Kota Palopo	kepada karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Kota Palopo. Dalam menganalisis data menggunakan program SPSS. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda	sedangkan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian dengan uji F didapatkan hasil bahwa pengembangan karir dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Rahmiati 2018	Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance di Kota Makassar	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Kota Makassar. Dalam menganalisis data	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan pengalaman kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan

			menggunakan program SPSS. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	terhadap prestasi kerja karyawan.
--	--	--	---	-----------------------------------

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teoritis, maka kerangka konseptual digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis

Berdasarkan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tinjauan pustaka dan kerangka konseptual maka disusun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
- H2: Diduga pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- H3: Diduga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- H4: Diduga kompetensi kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kuantitatif. Penelitian ini merupakan pendekatan asosiatif yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta menganalisis pengaruh variabel independen (variabel yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Variabel-variabel yang diteliti untuk dianalisis adalah kompetensi kerja, pengalaman kerja dan pengembangan karir sebagai variabel independen (X), dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan sebagai variabel dependen.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. BNI Kantor Cabang Masamba yang beralamat jalan H. Lappa No. 22 Luwu Utara, Masamba. Sedangkan waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan April-Mei 2022.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:117) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sekaligus ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BNI Kantor Cabang Masamba.

Menurut sugiyono (2017) mengemukakan bahwa yang dimaksud sampel yaitu bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Non Probability Sampling*. Salah satu jenis teknik pengambilan sampel dari *non probability sampling* adalah menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel jika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh sampel yang digunakan yaitu sebanyak 30 orang karyawan PT. BNI Kantor Cabang Masamba.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan dalam bentuk angka yang dapat dihitung dengan rumus-rumus yang relevan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

- 1) Data primer adalah sumber data yang didapatkan secara langsung oleh peneliti dari lapangan yang diperoleh dari membagikan kuesioner pada karyawan PT. BNI Kantor Cabang Masamba.
- 2) Data sekunder adalah sumber data yang tidak didapatkan langsung. Data sekunder biasanya berupa buku, jurnal, laporan penelitian sebelumnya, maupun internet.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah membagikan kuesioner. Dalam memperoleh data yang diperlukan pada penelitian ini peneliti melakukan teknik kuesioner dengan membagikan angket kepada karyawan PT. BNI Kantor Cabang Masamba. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui bagaimana pendapat responden terhadap kompetensi kerja, pengalaman kerja, pengembangan karir serta prestasi kerja karyawan.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.6.1 Variabel penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel independen yaitu kompetensi kerja, pengalaman kerja dan pengembangan karir serta terdapat variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan.

1. Kompetensi Kerja (X1)

Adapun indikator kompetensi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Motivasi
- b) Sifat
- c) Konsep diri
- d) Pengetahuan
- e) Keterampilan

2. Pengalaman kerja (X2)

Adapun indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a. Masa kerja
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

3. Pengembangan Karir (X3)

Adapun indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- a) Kejelasan karir
 - b) Pengembangan diri
 - c) Perbaikan mutu kinerja
4. Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Adapun indikator dalam prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Kerja sama
- d. Inisiatif

3.6.2 Definisi operasional

Berikut definisi operasional dari variabel independen (kompetensi kerja, pengalaman kerja dan pengembangan karir) dan variabel dependen (prestasi kerja karyawan) sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kompetensi	Menurut Wibowo dalam Khumaizah (2017) kompetensi adalah kemampuan dalam memenuhi suatu pekerjaan berdasarkan pada pengetahuan, keterampilan dan juga didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut.	a) Motivasi b) Sifat c) Konsep diri d) Pengetahuan e) Keterampilan	Likert
2.	Pengalaman Kerja	Menurut Manulang (dalam Abdul dan Kumara 2019) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan.	a. Masa kerja b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Likert
3.	Pengembangan Karir	Menurut Andrew J. Fubrin (2017:77) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan karyawan yang membantu	a) Kejelasan karir b) Pengembangan diri	Likert

		setiap karyawan dalam merencanakan karir masa depan mereka pada perusahaan agar karyawan serta perusahaan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.	c) Perbaikan mutu kinerja	
4.	Prestasi Kerja	Menurut Dharma (2018:1) mendefinisikan bahwa prestasi kerja adalah suatu proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang.	a. Kuantitas kerja b. Kualitas kerja c. Kerja sama d. Inisiatif	Likert

Sumber: Wibowo dalam Khumaizah (2017), Manulang (dalam Abdul dan Kumara 2019), Andrew J. Fubrin (2017:77) dan Menurut Dharma (2018:1)

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Bentuk kuesioner yang dilakukan adalah dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis terhadap responden yang akan di jawabnya. Teknik pengolahan data kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Skala ini menggunakan 5 angka penilaian yaitu:

Tabel 3.2 Pengukuran skala likert

NO	Jenis Jawaban	Bobot
1.	SS = Sangat setuju	5
2.	S = Setuju	4
3.	N = Kurang setuju	3
4.	TS = Tidak setuju	2
5.	STS = Sangat tidak setuju	1

3.8 Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.8.1 Uji validitas dan reliabilitas

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Maka kuesioner sebagai alat pengukur dikatakan valid atau ada korelasi jika pertanyaan dalam kuesioner mampu dalam mengungkap sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam penilaian uji validitas memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka item kuesioner dalam penelitian tersebut valid
- b. Apabila r hitung $<$ r tabel, maka item kuesioner dalam penelitian tersebut tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang memiliki indikator dalam variabel. Ada dua cara dapat dilakukan dalam pengukuran uji reliabilitas yaitu:

- a. *Repeated measure* atau pengukuran yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada seseorang yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian melihat apakah orang tersebut masih tetap konsisten dengan jawabannya.
- b. *One shot* atau pengukuran dilakukan hanya satu kali saja kemudian hasil pengukurannya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara pertanyaan dengan jawaban.

Pengukuran uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS yang memiliki kegunaan untuk memberikan fasilitas dalam mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* (α).

3.8.2 Analisis regresi linier berganda

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan variabel independen dan dependen.

Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti ingin meramalkan bagaimana situasi naik turunnya variabel dependen atau jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor di naik turunkan nilainya. Maka analisis regresi linier

berganda akan dilakukan apabila memiliki jumlah independen minimal dua. Rumus analisis regresi linier berganda secara umum adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y: Prestasi kerja karyawan

a: Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi

X_1 : Kompetensi kerja

X_2 : Pengalaman kerja

X_3 : Pengembangan karir

e: Error

3.8.3 Koefisien determinasi (R^2)

Dalam penelitian ini koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memberikan gambaran seberapa besar kekuatan atau kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen yang menunjukkan *R Square* dalam *Model Summary* yang dihasilkan pada program SPSS, yang mana nilai dari koefisien determinasi ini terjadi antara angka 0 dan 1. Jika pada nilai R^2 semakin mendekati angka 1 berarti model regresi juga semakin baik karena variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya.

3.8.4 Uji hipotesis

Beberapa pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis:

a. Uji secara parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Pengujian yang dilakukan adalah uji korelasi dengan menggunakan uji t-statistik.

Kriteria dalam penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilakukan:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima berdasarkan signifikan:

Jika signifikan $t > 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika signifikan $t < 0,05$ maka H_0 diterima

b. Uji secara simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk membuktikan apakah terdapat tidaknya pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Berikut cara menguji hipotesis dengan uji secara simultan:

1. Dengan menentukan taraf signifikan α , dalam kasus ini nilai α adalah 5% atau 0,05

2. Kaidah pengujian yaitu:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. BNI Kantor Cabang Masamba

PT. Bank Negara Indonesia atau biasa disebut dengan PT. BNI merupakan salah satu Bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang pertama menjadi perusahaan publik setelah mencatatkan sahamnya pada bursa efek Jakarta dan bursa efek Surabaya pada tahun 1996. PT. BNI awalnya didirikan di Indonesia sebagai Bank sentral dengan nama “Bank Negara Indonesia” berdasarkan peraturan pemerintah pengganti undang-undang No. 2 tahun 1946 pada tanggal 5 juli 1946. Berdasarkan undang-undang No. 17 tahun 1968, PT. BNI ditetapkan menjadi Bank Negara Indonesia 1946 dan statusnya menjadi Bank Umum Milik Negara.

Peran PT. BNI sebagai salah satu Bank yang diberi mandat untuk bisa memperbaiki ekonomi rakyat serta berpartisipasi dalam pembangunan nasional yang dikukuhkan oleh UU No. 17 tahun 1968 tentang Bank Negara Indonesia 1946. Dalam memperkuat struktur keuangan serta daya saing di tengah industri perbankan nasional, PT. BNI melakukan sejumlah aksi korporasi, seperti proses rekapitalisasi oleh pemerintah pada tahun 1999, divestasi saham pemerintah pada tahun 2007 serta penawaran umum saham terbatas pada tahun 2010.

Peraturan terakhir adalah dengan dikeluarkannya peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 1992 tanggal 29 April 1992, menyatakan bahwa bentuk hukum BNI 1946 diubah menjadi perusahaan Persero dengan nama PT. Bank Negara Indonesia (Persero) serta menjual sahamnya kepada masyarakat (*go public*)

sehingga nama lengkapnya menjadi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, tujuannya untuk memberikan kesempatan kepada PT. BNI untuk bersaing serta beroperasi di pasar maupun sebagai bank komersial dan profesional.

Pada saat ini, 60% saham-saham BNI dimiliki oleh pemerintah Republik Indonesia sedangkan 40% sisanya dimiliki oleh masyarakat. Kini PT. BNI tercatat sebagai salah satu Bank nasional terbesar ke-4 di Indonesia. PT. BNI memberikan layanan finansial secara terpadu, PT. BNI didukung oleh beberapa perusahaan anak, yaitu Bank BNI Syariah, BNI Multifinance, BNI Life Insurance, BNI Sekuritas serta BNI Remittance. PT. BNI Menawarkan pelayanan penyimpanan dana serta fasilitas pinjaman baik segmen korporasi, menengah ataupun kecil. Beberapa produk dan pelayanan terbaik dalam PT. BNI telah disesuaikan dengan kebutuhan nasabah sejak kecil, remaja, dewasa hingga pensiun.

Hingga saat ini PT. BNI memiliki 548 kantor cabang yang tersebar diseluruh Indonesia serta 6 kantor cabang di luar negeri yaitu di Tokyo, New York, Grand Cayman Island, London dan Singapura. PT. BNI juga memiliki hubungan koresponden dengan bank-bank penting di seluruh dunia.

Terbentuknya unit usaha PT. BNI kantor cabang Masamba diawali dengan memerintahkan seluruh karyawan yang berada dibawah kepemimpinan untuk berkumpul serta bertemu kemudian melakukan kegiatan observasi disekitaran kantor. PT. BNI kantor cabang Masamba berdiri pada tanggal 1 Maret 2014 yang beralamat jalan H. Lappa No.22 Masamba, kecamatan Masamba, Kabupaten Luwu Utara.

4.1.2 Visi dan Misi PT. BNI Kantor Cabang Masamba

a. Visi PT. BNI

Menjadi lembaga keuangan yang terunggul dalam layanan dan kinerja secara berkelanjutan.

b. Misi PT. BNI

1. Memberikan layanan prima dan solusi digital kepada seluruh nasabah selaku mitra bisnis pilihan utama.
2. Memperkuat layanan internasional untuk mendukung kebutuhan mitra bisnis global.
3. Meningkatkan nilai investasi yang unggul bagi investor.
4. Menciptakan kondisi terbaik bagi karyawan sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi.
5. Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan masyarakat.
6. Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola perusahaan yang baik bagi industri.

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BNI kantor cabang Masamba. Untuk menjabarkan latar belakang karakteristik responden yang akan menjadi sampel penelitian maka berikut tabel karakteristik responden yang berdasarkan: jenis kelamin dan usia.

1. Jenis kelamin

Adapun jenis kelamin responden pada PT. BNI kantor cabang Masamba sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	14	47%
2	Perempuan	16	53%
Total		30	100%

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 maka dapat diketahui bahwa dari 30 responden, jumlah responden berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 14 orang atau sekitar 47% dari seluruh jumlah responden adapun jumlah responden berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 16 orang atau 53% dari seluruh jumlah responden.

2. Usia responden

Adapun usia responden pada PT. BNI kantor cabang Masamba sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	22-30	15	50%
2	30-40	10	33%
3	40-50	5	17%
Total		30	100%

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 maka dapat diketahui bahwa dari 30 responden, jumlah responden usia 22-30 adalah sebanyak 15 orang atau 50% dari seluruh jumlah responden, jumlah responden usia 30-40 adalah sebanyak 10 orang atau

33% dari seluruh jumlah responden, dan jumlah responden usia 40-50 adalah 5 orang atau 17% dari seluruh jumlah responden.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Penelitian dapat dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang seharusnya diukur ataupun mengukur apa yang diinginkan dengan tepat. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel yang diukur. Suatu instrumen dapat dikatakan valid jika dengan ketentuan sebagai berikut:

Hasil r hitung $>$ r tabel = valid

Hasil r hitung $<$ r tabel = tidak valid

Uji validitas dapat dilakukan dengan formula korelasi *product moment pearson correlation*, dengan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai dari r hitung $>$ r tabel maka data dapat dikatakan valid adapun jika nilai r hitung $<$ r tabel maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas

No.	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item X1.1	0,940	0,361	Valid
2.	Item X1.2	0,951	0,361	Valid
3.	Item X1.3	0,946	0,361	Valid
4.	Item X1.4	0,955	0,361	Valid
5.	Item X1.5	0,930	0,361	Valid
No.	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item X2.1	0,956	0,361	Valid

2.	Item X2.2	0,966	0,361	Valid
3.	Item X2.3	0,970	0,361	Valid
No.	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item X3.1	0,973	0,361	Valid
2.	Item X3.2	0,960	0,361	Valid
3.	Item X3.3	0,984	0,361	Valid
No.	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item Y1	0,943	0,361	Valid
2.	Item Y2	0,966	0,361	Valid
3.	Item Y3	0,959	0,361	Valid
4.	Item Y4	0,970	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah, 2022

Untuk mengukur nilai validitas variabel kompetensi kerja (X1), pengalaman kerja (X2), pengembangan karir (X3) dan prestasi kerja karyawan (Y) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu sebanyak 30 responden sehingga tabel *Product Moment* dan didapat nilai $r = 0,361$. Apabila hasil uji validitas nilainya berada diatas 0,361 berarti dapat dikatakan instrumen atau butir pernyataan sudah valid. Berdasarkan hasil uji validitas dengan program SPSS versi 25 dapat dilihat keempat variabel kompetensi kerja, pengalaman kerja, pengembangan karir dan prestasi kerja karyawan dinyatakan valid karena setiap butir pernyataan lebih besar dari 0,361 atau $r\text{-hitung} > r\text{ tabel}$.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran suatu kestabilan serta konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan dalam bentuk kuesioner. Nilai ketentuan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik

Cronbach Alpha (a). Suatu konstruk dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.4

Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar reliabel/kriteria	Keterangan
1.	Kompetensi Kerja(X1)	0,833	0,60	Reliabel
2.	Pengalaman Kerja(X2)	0,880	0,60	Reliabel
3.	Pengembangan Karir(X3)	0,882	0,60	Reliabel
4.	Prestasi Kerja(Y)	0,853	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan uji reliabilitas diatas dilihat pada kolom *Cronbach's Alpha* dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi kerja (X1) dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena *Cronbach' Alpha* $> 0,60$ yaitu $0,833 > 0,60$ untuk keseluruhan item pernyataan 5 poin.
2. Pengalaman kerja (X2) dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena *Cronbach' Alpha* $> 0,60$ yaitu $0,880 > 0,60$ untuk keseluruhan item pernyataan 3 poin.
3. Pengembangan karir (X3) dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena *Cronbach' Alpha* $> 0,60$ yaitu $0,882 > 0,60$ untuk keseluruhan item pernyataan 3 poin.
4. Prestasi kerja (Y) dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena *Cronbach' Alpha* $> 0,60$ yaitu $0,853 > 0,60$ untuk keseluruhan item pernyataan 4 poin.

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini yang diolah menggunakan bantuan program SPSS versi 25 dapat dilihat dalam tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,177	,509		,348	,731
	Kompetensi	,207	,088	,254	2,357	,026
	Pengalaman Kerja	,286	,136	,216	2,110	,045
	Pengembangan Karir	,706	,184	,533	3,842	,001
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dibuat hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,177 + 0,207 X_1 + 0,286 X_2 + 0,706 X_3 + e$$

1. Konstanta (a) Sebesar 0,177 = variabel dependen yaitu kompetensi kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Nilai konstanta kompetensi kerja, pengalaman kerja dan pengembangan karir sebesar 0,177 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kompetensi kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karir yang diberikan maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Kompetensi kerja sebesar 0,207 = besarnya koefisien variabel kompetensi kerja yang berarti setiap peningkatan variabel kompetensi kerja sebesar 1% maka prestasi kerja karyawan meningkat 0,207.
3. Pengalaman kerja sebesar 0,286 = besarnya koefisien variabel pengalaman kerja yang berarti setiap peningkatan variabel pengalaman kerja sebesar 1% maka prestasi kerja karyawan meningkat 0,286.
4. Pengembangan karir sebesar 0,706 = besarnya koefisien variabel pengembangan karir yang berarti setiap peningkatan variabel pengembangan karir sebesar 1% maka prestasi kerja karyawan meningkat 0,706.
5. Standar error sebesar 0,509 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji program SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 0,509 yang tidak diteliti.

Hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni kompetensi kerja, pengalaman kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni prestasi kerja karyawan. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat.

4.5 Analisis Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi bertujuan untuk dapat mengetahui seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel-variabel independen. Dalam hal ini dilakukan dalam mengukur kemampuan variabel independen yaitu kompetensi kerja, pengalaman kerja dan pengembangan karir. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 4.6**Analisis Koefisien Determinasi R²**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,989 ^a	,978	,975	0,816
a. Predictors: (constant), X1, X2, X3				

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat R Square adalah 0,978 atau 97,8% yang berarti variabel kompetensi kerja (X1), pengalaman kerja (X2) dan pengembangan karir (X3) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 97,8% terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 2,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

4.6 Uji Parsial (Uji T)

Uji secara parsial bertujuan untuk menguji pengaruh antara masing-masing variabel indenpenden terhadap variabel dependen. Dimana jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat dari hasil analisis regresi dan nilai t tabel di dapat melalui $\text{sig.} = 0,05$ dengan $\text{df} = n - k$. Df adalah hasil pengurangan jumlah data dikurangi jumlah variabel penelitian. Dalam penelitian ini memiliki $n = 30$ dan $k = 4$, maka $\text{df} = 30 - 4 = 26$. Selanjutnya tentukan nilai t tabel dengan melihat t tabel, maka dalam penelitian ini dengan nilai signifikan 0,05 dan $\text{df} = 26$ diperoleh nilai t tabel = 1,705

Tabel 4.7**Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,177	,509		,348	,731
	Kompetensi Kerja	,207	,088	,254	2,357	,026
	Pengalaman Kerja	,286	,136	,216	2,110	,045
	Pengembangan Karir	,706	,184	,533	3,842	,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

H1: Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa t hitung sebesar 2,357 lebih besar dari t tabel sebesar 1,705 maka secara parsial variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan demikian hipotesis 1 diterima.

H2: Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa t hitung sebesar 2,110 lebih besar dari t tabel sebesar 1,705 maka secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan demikian hipotesis 2 diterima.

H3: Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa t hitung sebesar 3,842 lebih besar dari t tabel sebesar 1,705 maka secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan demikian hipotesis 3 diterima.

4.7 Uji Simultan (Uji F)

Uji secara simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.8

Uji Simultan

ANNOVA ^a						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	757,883	3	252,628	379,302	,000 ^b
	Residual	17,317	26	,666		
	Total	775,200	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (constant), X1, X2, X3

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai F hitung sebesar 379,302 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dengan derajat kepercayaan 100% F hitung (379,302) > F tabel (2,98) maka disimpulkan variabel kompetensi kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karir mempunyai pengaruh dan signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan.

4.8 Pembahasan

1. Pengaruh kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung kompetensi kerja lebih besar dari t tabel ($2,357 < 1,705$), dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BNI kantor cabang Masamba.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eka Wahyuni 2020 yang berjudul “Pengaruh kompetensi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. BANK BTPN Tbk di Medan”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung pengalaman kerja lebih besar dari t tabel ($2,110 > 1,705$), dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BNI kantor cabang Masamba.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmiati 2018 yang berjudul “Pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT. Finansia Multi Finance di Kota Makassar”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung pengembangan karir lebih besar dari t tabel ($3,842 > 1,705$), dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BNI kantor cabang Masamba.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Ambar Safitri dan Tri Darmawati 2020 yang berjudul “ Pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Remco Palembang”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Pengaruh kompetensi kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung $>$ F tabel atau $(379,302 > 2,98)$, dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BNI kantor cabang Masamba.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis data dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin baik juga prestasi kerja karyawan PT. BNI kantor cabang Masamba.

2. Pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hal ini berarti semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan PT. BNI kantor cabang Masamba.

3. Pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja

karyawan. Hal ini berarti meningkatkan pengembangan karir pada karyawan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI kantor cabang Masamba

4. Kompetensi kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karir berpengaruh dan

signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkatkan kompetensi kerja, pengalaman kerja dan pengembangan karir pada karyawan secara simultan maka dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI kantor cabang Masamba.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang akan memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Saran yang disampaikan adalah sebagai berikut:

a. Saran untuk perusahaan

Untuk meningkatkan kompetensi kerja, pengalaman kerja dan pengembangan karir dalam diri setiap karyawan maka PT. BNI kantor cabang Masamba harus terus memberikan dorongan serta memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan usaha dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

b. Saran untuk penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan agar tidak berfokus pada variabel dan subjek yang sama seperti dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang bisa menggambarkan lebih luas lagi mengenai penelitian tentang pengaruh kompetensi kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenademia Group
- Depdiknas. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta
- Dharma, Surya. 2018. *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Edison, Anwar, Komariyah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.
- Ermianti, C., Amanah, D., Harahap, D. A., & Tanjung, F. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara*. MBIA, 17(3), 17-24.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lestari, A. D, 2021. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kreatifitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dealer Daihatsu Tegal*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Nasution, M. I., & Rahayu , R. 2021. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*. In Scenario (Seminar Of Social Sciences Engineering and Humaniora) (pp. 494-503).
- Pangestuti, D. C, 2019, *Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja*. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT 4.1: 57-68.
- Rahmiati, R. 2018. *Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Di Kota Makassar*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Rosmaini., Hasrudy, Tanjung. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No. 1.
- Safitri, A., & Darmawati, T. 2020. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Remco Palembang*. Jurnal Manajemen dan Investasi, 2(1).

- Setiawan, S. D 2019. *Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus.*
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung).* Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 8 No.1.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D.* Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana, Jakarta.
- Suwarno, S. dan Aprianto, R. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau.* Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis.
- Syahril, S. 2018. *Pengaruh Seleksi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Umega Sembilan Berlian.* Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas, 20(2), 348.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja.* Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.