

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Menurut Sutrisno pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk mengembangkan manusia seutuhnya dan pendidikan merupakan proses terus-menerus yang senantiasa berkembang.¹

Menurut Goerge F. Keller pendidikan memiliki arti luas dan sempit. Dalam arti luas, pendidikan diartikan sebagai tindakan atau pengalaman yang mempengaruhi perkembangan jiwa, watak, ataupun kemampuan fisik individu. Dalam arti sempit, pendidikan adalah suatu proses mentransformasikan pengetahuan, nilai-nilai, dan keterampilan generasi yang dilakukan oleh masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah, pendidikan seperti sekolah, pendidikan tinggi atau lembaga lainnya.²

Menurut Herman H. Home berpendapat pendidikan harus dipandang sebagai suatu proses penyesuaian diri manusia, dengan tabiat tertinggi dari kosmos. Dalam pengertian alamiah yang luas, proses

¹Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018, hal 202.

² Helmawati, *pendidikan Keluarga Teoritis dan Praktis*, Cet-1, (Bandung: Rosda Karya, 2014), hlm 23

kependidikan tersebut menyangkut proses seseorang menyesuaikan dirinya dengan dunia sekitarnya.

Menurut Undang-undang No. 20 tahun 2003 menyatakan bahwa pendidikan adalah “Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik serta aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”³ Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan masyarakat. Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.⁴

Istilah dari pendidikan adalah *ta'lim*, merupakan masdar dari kata “*allama*” yang berarti pengajaran yang bersifat pemberian atau penyampaian, pengertian, pengetahuan dan keterampilan. Penunjukan kata *ta'lim* pada pengertian pendidikan, sesuai dengan firman Allah SWT:

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ (البقرة:)

³Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 SISDIKNAS. (Bandung : Citra Umbara, 2006). Hlm.72

⁴Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal. 1

“Dan Dia mengajarkan (allam) kepada Adam nama-nama, kemudian mengemukakannya kepada para Malaikat lalu berfirman:”Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika memang kamu orang-orang yang benar”. (QS. Al-Baqarah:31).

Ayat diatas menjelaskan bahwa manusia dianugrahi Allah potensi untuk mengetahui nama atau fungsi dan karakteristik benda-benda. Dalam ayat ini Allah SWT menunjukan suatu keistimewaan yang telah dikaruniakannya kepada Nabi Adam yang tidak pernah dikaruniakanNya kepada makhluk-makhluk lain, yaitu ilmu pengetahuan dan kekuatan akal atau daya pikir yang memungkinkannya untuk mempelajari sesuatu dengan sedalam-dalamnya. Dalam al-Quran kata pendidikan dikenal dengan istilah tarbiyah, tujuan utama pendidikan adalah menjadikan manusia sebagai insan rabbani (manusia yang berkebutuhan). Pendidikan tidak hanya menjadikan manusia pintar dan menguasai ilmu pengetahuan, namun menjadikan manusia sebagai manusia yang takut dengan Tuhannya dengan ilmu yang dimiliki tersebut.

Dari beberapa pengertian pendidikan di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan salah satu bentuk pertolongan atau bimbingan yang diberikan orang lain yang mampu, dewasa dan memiliki ilmu terhadap perkembangan orang lain untuk mencapai kedewasaan dengan tujuan supaya pribadi yang di didik memiliki kecakapan yang cukup dalam melaksanakan segala kebutuhan hidupnya secara mandiri.

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan itu berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja, pendidikan tentang menjawab *how* (bagaimana) dan *why* (mengapa) dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan teori tentang pengembangan karir. Sekaligus bahwa pendidikan merupakan usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dari seseorang karyawan.⁵

2. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan adalah logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai. Tanpa sadar tujuan, maka dalam praktek pendidikan tidak ada artinya, hal ini dikemukakan oleh Moore yang dikutip oleh Sumitro.⁶ Adapun tujuan pendidikan terbagi atas tiga, yaitu :

a. Menyiapkan sebagai Manusia

Bahwa pendidikan adalah usaha memanusiakan manusia muda. Manusia muda yang belum sempurna, yang masih tumbuh dan berkembang, dipersiapkan, ditumbuh kembangkan menjadi manusia.

⁵Sumitro, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm.200

⁶Sumitro dkk. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Hal 60-61

Dalam GBHN yang pernah berlaku di Indonesia, dan UU No. 2 tahun 1989, manusia diinginkan menjadi manusia seutuhnya.

b. Menyiapkan Tenaga Kerja

Pendidikan menyiapkan manusia sebagai tenaga kerja. Pernyataan ini dapat dimengerti karena dalam hidupnya manusia pasti harus melakukan suatu karya demi hidupnya. Untuk dapat berkarya atau untuk tegasnya tenaga kerja yang bekerja untuk mencari nafkah, maka ia harus disiapkan. Penyiapan manusia menjadi tenaga kerja ini dilakukan melalui pendidikan baik di sekolah maupun diluar sekolah.⁷

c. Menyiapkan Warga Negara yang Baik.

Pendidikan menyiapkan manusia sebagai warga negara yang baik. Maksud pernyataan ini adalah agar manusia sebagai warga suatu negara menjadi warga negara yang baik, yang dapat melaksanakan semua kewajiban.⁸

3. Indikator Pendidikan

Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan. Berikut adalah indikator dari penelitian ini.⁹

⁷Soekidjo Notoatmojo, *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*, (Jakarta. PT. Rineka Cipta. 2003), hlm. 68

⁸Redja Mudyaharjo, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 25

⁹Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Semarang AnekaIlmu, 2003), hal.3

a) Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang diterapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan . jenjang pendidikan terdiri dari :

1. Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
2. Pendidikan atas yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah
3. Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

b) Spesifikasi/Jurusan keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

B. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja dicapai seseorang pekerja dari kinerjanya pada saat bekerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tinggi rendahnya suatu prestasi kerja seorang karyawan tidak diperoleh begitu saja, tetapi harus melalui proses yang panjang. Factor-faktor yang mempengaruhi suatu prestasi kerja kemampuan, keinginan kerja seseorang, kejelasan atas penerimaan perintah, serta tingkat motivasi kerja.¹⁰

Menurut Bernadin dan Russel (1993), memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Byars dan Rue (1984), mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.¹¹

Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau defisi dengan menggunakan kemampuan yang

¹⁰ Ni Putu Asri Sumadewi, I Gusti Made Suwandana, “*Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karier*” Vol.6, No.8 2017. Hal.4076

¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009, hal 150

ada batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.¹² Prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.¹³

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁴ Pada umumnya prestasi kerja diberikan batasan sebagai kesuksesan seseorang didalamnya melaksanakan suatu pekerjaan.

Dalam Islam, orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya, tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah SWT. Hal ini telah dijelaskan dalam Al-qur'an surat A;-Inshirah ayat 7-8 :

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

¹²Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Bandung: Pustaka setia,2012)hlm.159

¹³Sonny Sumarsono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*,(Jakarta:Kenacana Prenada Media,2003)hlm.4

¹⁴Mutiara S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdaarya,2002)hlm.15

“Maka, apabila engkau telah selesa (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk (urusan-urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-mulah engkau berharap”¹⁵

Ayat di atas mengandung arti bahwa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. Bekerja tidak hanya sebagai suatu beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian Allah SWT. Dalam bekerja, seseorang Muslim harus mengharapkan pengakuan dari Allah SWT bukan pengakuan dari sesama manusia. Bekerja karena Allah SWT dapat melahirkan kepuasan jiwa. Seseorang dapat menikmati pekerjaannya serta melakukan pekerjaan dengan kesungguhan hati. Selain itu, seseorang dapat terhindar dari dampak negatif apabila bekerja hanya mengejar materi saja atau duniawi saja. Bekerja karena Allah SWT dapat menunjukkan adanya kinerja secara spiritual.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Steers, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :¹⁶

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seseorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

¹⁵ *Departemen Agama Republik Indonesia, al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007), 596

¹⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009, hal 151-152

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Byar dan Rue, mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Role/ task perception, yaitu segala perilaku dan aktifitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

- | | |
|------------------|----------------------|
| 1. Kondisi fisik | 6. Supervisi |
| 2. Peralatan | 7. Desain Organisasi |
| 3. Waktu | 8. Pelatihan |
| 4. Material | 9. Keberuntungan |
| 5. Pendidikan | |

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. McCormick dan Tiffin (1974), mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variable individual dan variable fisik dan pekerjaan serta variable organisasi dan sosial.

Dari Penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variable , yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat diukur berdasarkan variable-variable yang berhubungan dengannya. Namun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah perilaku itu sendiri, bukan variable-variable yang menyebabkan terjadinya perilaku tersebut.

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standa kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan . Bidang prestasi kunci tersebut adalah :

- a. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan lakusejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

- c. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecelakaan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari uraian di atas, maka dapatlah disimpulkan, bahwa pembahasan masalah keberhasilan kerja atau prestasi kerja haruslah dilihat dari dua sudut pandang, yaitu:

1. Harus dilihat aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan.
2. Perilaku dan individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perilaku itu sendiri dipengaruhi oleh dua variabel utama yang individual dan situasional.

3. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno, pengukuran prestasi kerja diarahkan pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah:

1. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecakapan dalam menerima instruksi kerja dan penyesuaian dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada
5. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

C. Pengalaman Kerja

1. pengertian pengalaman kerja

secara etimologis terangkum dari 2 (dua) kata yaitu ‘pengalaman’ dan kerja’. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, pengalaman yaitu barang atau apa saja yang telah dirasa atau diketahui atau dijalankan, sedangkan kerja adalah sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan, waktu, jenis pekerjaan, keterampilan, masa kerja dan pengalaman kerja sangat berperan, karena keterampilan yang dikerjakan berulang-ulang akan menjadi gerakan otomatis atau kebiasaan, tetapi bila keterampilan tersebut lama tidak di gunakan, maka keterampilan yang dimiliki akan menurun sampai tingkat paling minimal.

Menurut Sutrisno pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.¹⁷

Pengalaman kerja menurut pendapat Alwi ialah masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor dan sebagainya.¹⁸ Hal ini sependapat apa yang dikatakan oleh Syukur yang menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan

¹⁷ Wungow Raymond Octavianus, Adolfina, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado" Vol.6 No.3 Juli 2018. Hal.1758-1767

¹⁸ Alwi Syafarudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 2001), hal. 717

kemampuannya.¹⁹ Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi.

Menurut Foster dalam Ranupandojo menyatakan pengalaman kerja adalah, “ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.²⁰” pengalaman kerja merupakan guru yang baik karena kemampuan dalam bekerja secara nyata tidak didapatkan melalui pendidikan formal yang ditempuh. Pengalaman-pengalaman yang diperoleh selama bekerja dapat mempengaruhi kualitas karyawan.

Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah di duduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu.²¹ Pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efesiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah diakui suatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan

¹⁹Syukur, *Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*, (Semarang: Meyda Wiyat,2001), hal. 74

²⁰ Ranupandojo, *Pengalaman Kerja Karyawan Bagi Produktivitas Perusahaan*, (Jakarta: RDY Press, 2010), hal. 85.

²¹Maribot, Hariandja T.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Grasindo, 2002),hal. 120

kemampuan dan kecapakan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat.

Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi juga lebih dari memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan keterampilan semakin dikuasai secara mudah tanpa latihan, pengalaman-pengalaman yang pernah dimiliki akan menjadi berkurang bahkan terlupakan.

Maka dari itu peranan karyawan yang berpengalaman sangatlah penting demi untuk suatu kemajuan dalam sebuah organisasi. Seorang karyawan yang memiliki banyak pengalaman kerja tentu akan lebih cepat menguasai cara mengelola suatu pekerjaan dan juga mengerti apa yang harus dilakukan ketika ada suatu masalah yang timbul untuk dihadapi, serta mudah beradaptasi dengan kondisi suatu organisasi, sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman dibidangnya masing-masing.

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا زُهَّاسْتَأْجَبْتُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. (Al-Qashash: 26).

Pemahaman kekuatan disini bisa berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikulnya. Ibn. Tamiyah dalam Ahmad Ibrahim Abu Sinn mengatakan bahwa definisi kekuatan berbeda berdasarkan ruang yang melingkupinya. Sebagai contoh kekuatan dalam medan perang bisa diartikan sebagai keberanian nyali untuk berperang, pengalaman perang dan kekuatan taktik atau strategi perang. Kekuatan ini dalam sistem peradilan dikembalikan pada pengetahuan terkait dengan keadilan yang ditunjukkan Al-Qur’an dan Hadits, serta kemampuan untuk menerapkan berbagai hukum.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja dan pengetahuan, keberanian, serta menguasai suatu strategi dalam bekerja. Pengalaman kerja juga sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang baru yang mungkin akan sama dengan pekerjaan lama yang telah dilaluinya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak tentunya akan lebih menguasai dan mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi suatu masalah. Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah

organisasi sangatlah penting peranannya demi untuk kemajuan pribadi maupun suatu organisasi.

2. Cara Memperoleh Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang cukup penting artinya proses dalam seleksi pegawai, karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. Cara yang dapat dilakukan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah dengan melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan dan pengamatan.²² Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

a. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

b. Pelaksanaan Tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

c. Media informasi

²²Syukur, *Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*, (Semarang: Meyda Wiyat,2001), hal. 74

Pemanfaatan berbagai informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

e. Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

f. Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka seseorang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani T. Handoko Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:²³

²³ Hani T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE 2001), hlm. 103

- a. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dari seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan

4. Indikator-indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster, ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:²⁴

- a. Lama Waktu/ masa kerja

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

- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

²⁴ Alwi Syarifuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif* (BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2008), hlm.235

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh 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.

- c. Penguasaan terhadap pekerja dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

D. Pengembangan Karier

1. Pengertian Pengembangan Karier

Perubahan lingkungan yang begitu dinamis telah dihadapi oleh setiap organisasi. Organisasi menuntut untuk dapat beradaptasi dan bergerak cepat dengan perubahan. Perubahan. Perubahan struktur organisasi dilakukan agar organisasi dapat segera merespond berbagai perubahan yang terjadi. Kenyataan akan perlunya perubahan dalam struktur organisasi telah memberikan dampak pada pengembangan karier individu. Karier akan mendukung efektivitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuan. Karier merupakan bagian dari perjalanan hidup dan tujuan hidup seseorang. Setiap orang berhak dan berkewajiban untuk sukses mencapai karier yang baik, itulah obsesinya. Anggapan yang sudah

mapan dan nyata sering kita jumpai dalam kehidupan masyarakat, bahwa seseorang akan berhasil dalam kinerjanya bilamana seseorang tersebut sudah menjadi atau menempati posisi manajer atau kepala pada suatu instansi, baik di pemerintahan maupun swasta. Dengan persepsi semacam ini seseorang dapat pengakuan dan merasa dihargai, dihormati baik di lingkungan kerja, di keluarga, maupun di masyarakat. Status dan martabat menjadi terangkat serta menjadi suatu kebanggaan.

Handoko (2000), mengemukakan bahwa istilah karier telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Menurut Singodimedjo (2000), karier merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang. Pendapat lain tentang karier menurut Hall (dalam Gibson, 1987), adalah persepsi orang mengenai sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan sepanjang hidup orang tersebut (dimulai pertama seseorang bekerja sampai dengan sekarang). Karier terdefinisi dalam gagasan bahwa orang akan selalu bergerak maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipilihnya. Bergerak maju, berarti pada diri orang tersebut adanya keinginan untuk mendapatkan tantangan yang lebih besar, adanya keinginan untuk mendapatkan status dan prestise, serta adanya keinginan

untuk mendapatkan kekuasaan yang lebih besar. (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1987)²⁵

2. Faktor-faktor penentu pengembangan karier

Karier merupakan jenjang jabatan (pekerjaan) yang pernah dijabat oleh seseorang selama orang tersebut bekerja di organisasi atau perusahaan. Untuk itu orang mempunyai karier baik, berarti ia selalu menempati pekerjaan atau jabatan yang baik pula (Tohardi, 2002).²⁶

Ada lima faktor yang akan mempengaruhi baik tidaknya karier seorang karyawan. Untuk itulah kelima faktor tersebut harus dikelola oleh karyawan dengan baik, bila karyawan yang bersangkutan ingin meraih karier yang lebih tinggi. Kelima faktor tersebut adalah :

1. Sikap atasan dan rekan sekerja

Bila mengamati fenomena yang ada di dalam organisasi, ada seorang karyawan yang memiliki prestasi yang bagus, kinerjanya tinggi namun kariernya berjalan di tempat atau tidak pernah berubah. Untuk itu muncul pertanyaan di benak kita mengapa bisa demikian? Bukankah dijelaskan bahwa untuk meraih karier yang lebih tinggi, seorang karyawan harus mampu menunjukkan prestasi kerjanya. orang yang berprestasi dalam bekerja, namun tidak disukai oleh atasan maupun rekan kerja, maka orang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karier yang lebih baik. Dengan kata lain,

²⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009, hal 160-161

²⁶ *Ibid.*, 166-168.

orang yang demikian tidak akan dipakai di organisasi tersebut (Tohardi, 2002).

2. Pengalaman

pengalaman dalam konteks ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seseorang karyawan, walaupun hal ini sampai sekarang masih tetap diperdebatkan. Apakah seseorang yang berpengalaman atau sudah senior itu sudah pasti mampu memberikan kontribusi yang lebih besar daripada para junior? Atau, dengan kata lain orang yang berpengalaman itu pasti lebih baik? Hal itu masih sulit dijawab, karena dalam kenyataan ada junior justru lebih baik dari senior.

3. Pendidikan

Factor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk disebuah jabatan, misalnya syarat untuk menjadi dosen, maka minimal harus berpendidikan sarjana. Contoh lain untuk bisa menduduki jenjang atau golongan IV harus mempunyai pendidikan mempunyai pendidikan minimal strata dua (S- 2). Dari kenyataan tersebut dapat dilihat bahwa factor pendidikan mempengaruhi kelulusan karier seseorang. Belum lagi kita melihat performa seseorang secara lebih objektif, bahwa semakin berpendidikan seseorang semakin baik , atau dengan kata lain orang yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun dalam kenyataannya ada ditemukan

sebaliknya, itu tentu ada kesalahan-kesalahan dalam proses pembelajaran, penilaian dan sebagainya.

4. Prestasi

Prestasi dapat saja terdiri dari akumulasi dari pengalaman, pendidikan, dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun karena keterbatasan pendidikan, pengalaman, dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jejang karier akan sangat jelas terlihat standard untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

5. Faktor Nasib

Factor nasib juga turut menentukan walaupun diyakini porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan factor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% aja (Tohardi,2002).

3. Indikator-indikator Pengembangan karier

Indikator dari pengembangan karir menurut (Handoko, 2001) adalah.

a. Prestasi

Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja.

b. Kesetiaan organisasi

Kesetiaan pada organisasi dimana seseorang bertugas atau bekerja menentukan kemajuan karir yang bersangkutan.

c. Mentors dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menominasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.

d. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

Hal ini terjadi apabila karyawan meningkatkan kemampuan misalnya melalui program latihan. Pengambilan kursus atau gelar dan sebagainya.

e. Dukungan Manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang peneliti lakukan berjudul, Pengaruh Pendidikan, Prestasi kerja, dan Pengalaman kerja terhadap pengembangan karier karyawan PT, KAI Stasiun Lubuk Linggau. Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dan referensi.

1. Penelitian yang dilakukan oleh A.A. Sg. Siskarini Jayanti (2000) dengan judul “Pengaruh Pretasi kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pengenalan, dan Kesempatan untuk tumbuh Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban

dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiasif (hubungan) yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, jenis hubungannya yaitu linear karena bertujuan mengetahui pengaruh Variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hasil menunjukkan bahwa antara Prestasi kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pengenalan, dan Kesempatan untuk tumbuh Terhadap Pengembangan Karier, dengan nilai koefisien Beta sebesar 0,345 atau 34,5%.²⁷

2. Ratih Fitri Hastuti meneliti tentang “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan pada Dinas Pendidikan Di Kabupaten Sleman Yogyakarta”, jenis penelitian yang digunakan yaitu data kuantitatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa ketiga variabel (Pengalaman kerja, pendidikan, dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. hal ini ditunjukkan dengan Uji F hitung. dengan nilai koefisien Determinasi yaitu 0,880 atau 88%.²⁸
3. Penelitian yang diteliti oleh IA Putu Kartika Dewi dengan judul “Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir pada PT Bali Biasa Indah Koleksi Kuta Bali”, jenis penelitian yang diteliti adalah dengan penelitian *survey*, metode

²⁷ A.A.Sg.Siskarini Jayanti, *Pengaruh Prestasi kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pengenalan, dan Kesempatan untuk tumbuh Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban Dan Satuan Polisi Pamong Praja*, Denpasar, 2013.

²⁸ Ratih Fitri Hastuti, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan pada Dinas Pendidikan Di Kabupaten Sleman Yogyakarta*, Yogyakarta, 2013.

pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa uji t penilaian kinerja terhadap pengembangan karir dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,367 dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir dengan nilai koefisien regresi 0,627, hal ini berarti menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan.²⁹

4. Dhiqo Garnida meneliti tentang “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman kerja, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur”, jenis penelitian ini yaitu menggunakan penelitian lapangan (*field research*) metode *Simple Random Sampling*,³⁰
5. Devi Riyana meneliti tentang “Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi kasus PT. Pos Indonesia (Persero) Fatmawati, Jakarta Selatan)”, jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatory research. Hasil pengujian bahwa ada pengaruh positif antara etos kerja terhadap produktivitas kerja t hitung 2,581 lebih besar dari t tabel 1,683.
6. Said Muamarizal meneliti tentang “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penelitian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Karyawan pada PT. Jasarharja Putera Cabang”, Uji hipotesis secara parsial variabel

²⁹ I.A Putu Kartika Dewi , *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir pada PT Bali Biasa Indah Koleksi Kuta Bali*, Bali , 2015

³⁰ Dhiqo Garnida, *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman kerja, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur*, 2017

nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Nilai t_{hitung} Penilaian prestasi kerja $4,369 > t_{tabel}$ $2,019$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pengalaman kerja dan prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat asosiasif.³¹

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Peneliti | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|---|--|--|
| 1 | A.A. Sg. Siskarini Jayanti dan I Gusti Salit Ketut Netr (2013) | Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pengenalan dan Kesempatan untuk Tumbuh terhadap Pengembangan Karir Pegawai | Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, kuesioner, studi dokumentasi, dan observasi. Sampel diambil menggunakan metode stratified random sampling dimana digunakan kriteria yang jelas akan digunakan | Variabel prestasi kerja, pendidikan, pengalaman kerja, pengenalan dan kesempatan untuk tumbuh secara simultan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai |

³¹ Said Muamarizal, *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penelitian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang, Pekanbaru*, 2015

| | | | | |
|---|---------------------|--|---|--|
| | | Negeri Sipil pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar | sebagai dasar penentuan strata (kelas/ kelompok/ lapisan) dan melibatkan responden sebanyak 61 orang pegawai. | |
| 2 | Ratih Fitri Hastuti | Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan pada Dinas Pendidikan Di Kabupaten Sleman Yogyakarta | Metode penelitian terdiri dari metode penentu subyek yaitu subyek dan objek penelitian, populasi, dan sampel dan teknik pengambilan sampel. Populasi karyawan Dinas Pendidikan di Kabupaten Sleman hanya berjumlah 60 responden sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. | Hasil penelitian menyatakan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Pengaruh variabel indenpenden(X1,X2,X3 terhadap pengembangan karier (Y) dapat dilihat pada hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 145.232 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($<0,05$) dan koefisien determinasi yaitu 0,880 yang artinya pengalaman kerja, pendidikan, dan prestasi kerja mampu menjelaskan |

| | | | | |
|---|-----------------------|--|--|--|
| | | | | pengaruhnya terhadap pengembangan karir sebesar 88%. |
| 3 | I.A Putu Kartika Dewi | Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir pada PT Bali Biasa Indah Koleksi Kuta-Bali | Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yang berbentuk asosiatif. Teknik sampel jenuh sebagai teknik dalam penentuan sampel dengan 52 responden. Metode pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. | Penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir, hubungan tersebut berarti bahwa semakin baik kinerja karyawan maka meningkatkan pengembangan karir. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan pengembangan karir, hubungan tersebut berarti bahwa semakin baik pengalaman kerja karyawan maka dapat meningkatkan pengembangan. |
| 4 | Dhiqo Garnida | Pengaruh Pendidikan, Pengalaman kerja, dan | Metode yang digunakan yaitu Simple Random Sampling dengan | Pada variabel pendidikan terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap pengembangan |

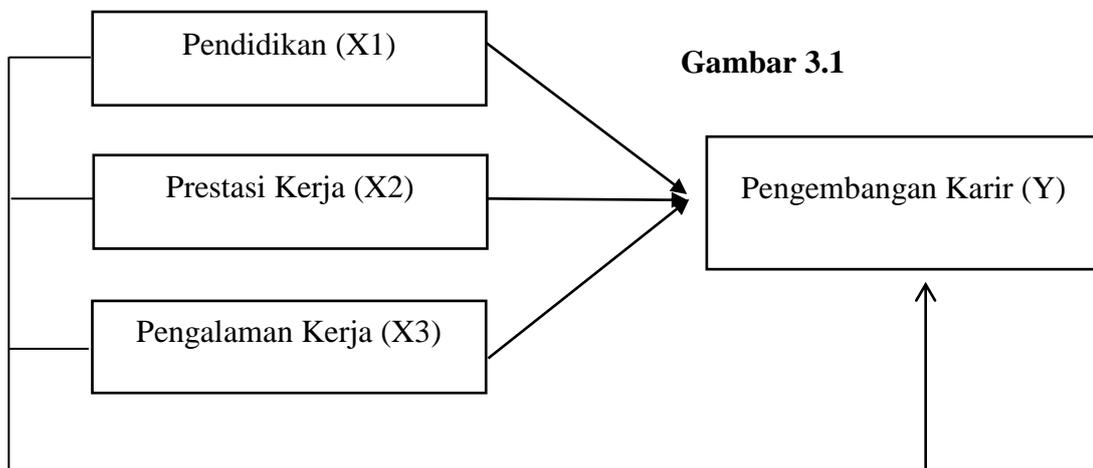
| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | <p>Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur</p> | <p>jumlah 160 orang pegawai. Penelitian ini bersifat asosiatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain: observasi, kuesioner, dokumentasi, penelitian kepustakaan. Untuk menganalisis data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka analisis menggunakan teknik analisis yaitu: korelasi pearson Product moment, korelasi parsial, korelasi linear berganda, kecermatan prediksi, koefisien penentu</p> | <p>karir, variabel pengalaman kerja terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap pengembangan karir, pada variabel prestasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.</p> |
|--|--|--|--|---|

| | | | | |
|---|-------------|---|--|---|
| | | | atau determinasi. Dan penelitian ini juga menggunakan skala litert sebagai alat pengukur data. | |
| 5 | Devi Riyana | Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi kasus PT. Pos Indonesia (Persero) Fatmawati, Jakarta Selatan) | Metode penelitian menggunakan teknik non probability sampling. Yaitu teknik convenience sampling dimana subjek dipilih karena aksesibilitas dan kedekatan responden terhadap peneliti. Jumlah sampel yang digunakan dapat dihitung 87 responden dengan membagikan kuisioner. | Hasil uji F Prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan dan pengalaman kerja terhadap variabel pengembangan karir karyawan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F hitung sebesar 53,841. Hal ini berarti nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai F hitung yang diperoleh lebih besar dari F tabel ($53,841 > 2,71$), maka penelitian ini memenuhi asumsi untuk menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga analisis regresi berganda adanya pengaruh signifikan secara simultan variabel |

| | | | | |
|---|-----------------|--|--|---|
| | | | | X1,X2,X3 terhadap variabel Y. |
| 6 | Said Muamarizal | Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penelitian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru | Metode penentuan sampel dilakukan dengan cara sensus berjumlah 41 orang. Dengan membagikan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu: analisis deskriptif dan persamaan regresi berganda. | Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, dan penilaian prestasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. |

F. Kerangka Teori

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu maka dirumuskan paradigma mengenai pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka teori

Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini, 2019

Keterangan :

Variabel *Independen* : Pendidikan, Prestasi kerja, dan Pengalaman Kerja

Variabel *Dependen* : Pengembangan Karier Karyawan

—————→ : Garis panah ini merupakan garis pengaruh variabel X1, X2,X3 terhadap Y

G. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti, maka hipotesis penelitian didukung oleh penelitian terdahulu yang dijabarkan seperti berikut ini:

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Berdasarkan Penelitian-penelitian terdahulu terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap pengembangan karir karyawan di penelitian Ratih Fitri Hastuti (2017) yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan pada Dinas Pendidikan Di Kabupaten Sleman Yogyakarta, dan penelitian Dhiqo Garnida (2017) yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Pengalaman kerja, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir

Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur, dan Penelitian A.A.Sg.Siskarini Jayayanti (2013) yang berjudul Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pengenalan dan Kesempatan untuk Tumbuh terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar, hasilnya menunjukkan berpengaruh dan signifikan dengan nilai signifikan sebesar 0,022 dan nilai t hitung sebesar 2,362. Hal ini berarti nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,022 < 0,05$) dan nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel ($2,362 > 1,671$), maka penelitian ini memenuhi asumsi untuk menyatakan (H_0 ditolak dan H_a diterima). Artinya jika terjadi peningkatan kualitas pendidikan maka semakin meningkatnya pengembangan karir karyawan itu sendiri. Sehingga hasil variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan karir karyawan di suatu perusahaan tersebut.

Berdasarkan Penelitian-penelitian terdahulu diatas penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H1 = Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. KAI Stasiun Lubuklinggau

2. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Berdasarkan Penelitian-penelitian terdahulu terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan di penelitian A.A.Sg.Siskarini Jayayanti (2013) berjudul Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pengenalan dan Kesempatan untuk Tumbuh terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar, penelitian Devi Riyana (2016) yang berjudul Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi kasus PT. Pos Indonesia (Persero) Fatmawati, Jakarta Selatan). Said Muamarizal (2015) yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penelitian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. Dan penelitian Ratih Fitri Hastuti (2017) yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan pada Dinas Pendidikan Di Kabupaten Sleman Yogyakarta, hasilnya menunjukkan berpengaruh dan signifikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 6,991. Hal ini berarti nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel, maka penelitian ini memenuhi asumsi untuk menyatakan (H_0 ditolak dan H_a diterima). Artinya apabila prestasi kerja meningkat maka semakin meningkat juga pengembangan karir karyawan itu sendiri. Sehingga hasil

variabel prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan karir karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan Penelitian-penelitian terdahulu diatas penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H2 = Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. KAI Stasiun Lubuklinggau

3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Berdasarkan Penelitian-penelitian terdahulu terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan di penelitian Ratih Fitri Hastuti (2017) yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan pada Dinas Pendidikan Di Kabupaten Sleman Yogyakarta. Penelitian I.A Putu Kartika Dewi (2015) yang berjudul , dan Devi Riyana (2016) yang berjudul Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi kasus PT. Pos Indonesia (Persero) Fatmawati, Jakarta Selatan) hasilnya menunjukkan berpengaruh dan signifikan dengan nilai signifikan sebesar 0,009 dan nilai t hitung sebesar 2,687. Hal ini berarti nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,009 < 0,05$) dan nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel ($2,687 > 1,989$), maka

penelitian ini memenuhi asumsi untuk menyatakan (H_0 ditolak dan H_a diterima). Sehingga dari hasil pengelolaan data dengan analisis regresi berganda memberikan bukti empiris bahwa adanya pengaruh signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada perusahaan tersebut. Implementasinya adalah, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan maka semakin memungkinkannya untuk bias mendapatkan pengembangan karir di perusahaan, sebaliknya, jika seorang karyawan tidak memiliki pengalaman kerja yang baik, maka akan sulit baginya untuk bias memperoleh peningkatan jabatan di perusahaan.

Berdasarkan Penelitian-penelitian terdahulu diatas penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H3 = Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. KAI Stasiun Lubuklinggau

4. Pengaruh Pendidikan, Prestasi Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Berdasarkan Penelitian-penelitian terdahulu terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan, prestasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan di penelitian Ratih Fitri Hastuti (2017) yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan pada Dinas Pendidikan

Di Kabupaten Sleman Yogyakarta , Penelitian Dhiqo Garnida yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Pengalaman kerja, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur. Dan penelitian A.A. Sg. Siskarini Jayanti (2013) yang berjudul Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pengenalan dan Kesempatan untuk Tumbuh terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan variabel pendidikan, prestasi kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F hitung sebesar 11,584. Hal ini berarti nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel ($11,584 > 2,455$), maka penelitian ini memenuhi asumsi untuk menyatakan (H_0 ditolak dan H_a diterima). Artinya dari hasil pengelolaan data dengan analisis regresi berganda memberikan bukti empiris bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pendidikan, prestasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan Penelitian-penelitian terdahulu diatas penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H4 = Pendidikan, Prestasi Kerja, dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. KAI Stasiun Lubuklinggau.