

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (power) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (SDM – human resources). SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (idle) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.¹

Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya tidak selalu bersifat fisik, tetapi juga non-fisik. Setiap pelaksanaan kegiatan membutuhkan sumber daya berupa biaya, tenaga, peralatan dan atau bahan. Sumber daya itu sendiri dibagi menjadi 2 Yaitu:

a. Sumber Daya Langsung

¹ Wirawan, Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h.1

Adalah sumber daya yang jumlah pemakaiannya tergantung volume kegiatan atau pekerjaan dan tidak tergantung pada lamanya waktu pelaksanaan kegiatan.

b. Sumber Daya Tidak Langsung

Adalah sumber daya yang jumlah pemakaiannya tergantung pada lamanya waktu per pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan dan tidak bergantung pada besar volume pekerjaan atau kegiatan.²

Dan dalam kebutuhan sumber daya itu sendiri terbagi atas:

a. Kebutuhan Sumber Daya Merata

Untuk pekerjaan pelaksanaan atau kegiatan-kegiatan tertentu sering kali dijumpai bahwa untuk menyelenggarakan pekerjaan atau kegiatan tersebut diperlukan tersedianya sumber daya (biaya, tenaga kerja, alat dan lain-lain) yang jumlah perharinya sama atau merata selama proses pelaksanaan kegiatan.

b. Kebutuhan Sumber Daya pada saat Mulai

Untuk kegiatan atau pekerjaan-pekerjaan tertentu, sering kali jumpai bahwa untuk menyelenggarakan pekerjaan atau kegiatan tersebut diperlukan tersedianya sumber daya (biasanya biaya) untuk seluruh kegiatan atau pekerjaan pada saat/hari pekerjaan/kegiatan dimulai.

c. Kebutuhan Sumber Daya pada Saat Akhir/Selesai

Untuk pekerjaan atau kegiatan-kegiatan tertentu, sering kali juga dijumpai bahwa untuk menyelenggarakan kegiatan atau pekerjaan

² Hersanto, Manajemen Proyek, (Banten, Dinas pendidikan Provinsi Banten, 2011), h.144-146

tersebut diperlukan tersedianya sumber daya (biasanya biaya) untuk seluruh kegiatan atau pekerjaan tersebut pada saat atau hari seluruh pekerjaan tersebut selesai.

d. . Kebutuhan Sumber Daya Tidak Merata

Proyek atau kelompok kegiatan yang terdiri dari berbagai kegiatan yang susunannya kompleks, pada umumnya membutuhkan sumber daya (uang, tenaga kerja, alat, bahan) yang besarnya tidak merata sepanjang waktu penyelenggarannya.³

Bagi perusahaan, ada tiga sumber daya strategis lain yang mutlak harus mereka miliki untuk dapat menjadi sebuah perusahaan unggul.

Tiga sumber daya kritis tersebut menurut Ruki⁴ adalah:

1. *Financial resource*, yaitu sumber daya berbentuk dana/modal financial yang dimiliki.
2. *Human resource*, yaitu sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai modal insani
3. *Informational resource*, yaitu sumber daya yang berasal dari berbagai informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan strategis ataupun taktis.

2. Strategi Sumber Daya Manusia

Strategi SDM berkaitan antara lain dengan pembentukan suatu budaya yang tepat, perencanaan SDM, mengaudit SDM baik dari segi kualitatif

³ Hersanto, Manajemen Proyek, (Banten, Dinas pendidikan Provinsi Banten, 2011), h.144-146

⁴ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 5.

maupun kuantitatif, serta mencakup pula aktivitas SDM seperti pengadaan SDM (dari rekrutmen sampai seleksi), orientasi, pemeliharaan pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian SDM. Dalam menentukan strategi SDM, faktor-faktor eksternal perlu dipertimbangkan mengacu pada future trends and needs, demand and supply, peraturan pemerintah, kebutuhan manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya, potensi pesaing, perubahan-perubahan sosial, demografis, budaya maupun nilai-nilai, teknologi. Kecenderungan perubahan lingkungan akan mempengaruhi perubahan strategi perusahaan yang juga berarti bahwa strategi SDM pun perlu dipertimbangkan ulang, dan kemungkinan besar perlu disesuaikan.

Untuk mengevaluasi SDM perlu dipertimbangkan empat faktor sebagai berikut:

- a. Tingkat strategi, antara lain: misi, visi, dan sasaran organisasi.
- b. faktor internal SDM, antara lain: aset SDM, kualifikasi SDM, aktivitas SDM: pengadaan, pemeliharaan, pelatihan dan pengembangan, serta kebijakan-kebijakan SDM.
- c. Faktor-faktor eksternal, antara lain: demografis, perubahan sosial, budaya, teknologi, politik, peraturan pemerintah, pasar tenaga kerja, dan isu internasional (misal: HAM dan ekologi).
- d. . Faktor organisasional, antara lain: struktur, strategi perusahaan, budaya perusahaan, dan strategi SDM.⁵

3. Perencanaan Sumber Daya Manusia

⁵ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta:Kencana,2011).h,4

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses/langkah yang akan dilakukan terhadap SDM dalam organisasi (baik pada perusahaan ataupun pada lembaga pendidikan), yaitu berupa pengadaan SDM (personel/personalian ke pegawaian) yang tepat, dalam waktu yang tepat, sebagai upaya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁶

Perencanaa sumber daya manusia adalah proses dimana para manajemen menjamin bahwa mereka memiliki jumlah dan jenis orang yang tepat ditempat kerja yang pas, dan pada saat yang tepat mampu menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong organisasi tersebut mencapai sasaran-sasaran secara keseluruhannya secara efektif dan efisien. secara sederhana proses ini dapat disingkat menjadi tiga langkah, yaitu sebagai berikut:

- a. Menilai sumber daya manusia yang ada sekarang.
- b. Menilai kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia masa depan.
- c. Mengembangkan suatu program untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia masa depan.⁷

B. Pengembangan Karier

1. Pengertian Pengembangan Karier

Perubahan lingkungan yang begitu dinamis telah dihadapi oleh setiap organisasi. Organisasi tuntutan untuk dapat beradaptasi dan bergerak

⁶ Ali Nurdin DKK, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Faza Media, 2006), h.27

⁷ Iwan Purwanto, Manajemen Strategi, Cetakan Pertama (Bandung: Yrama Widya, 2006), h. 158.

cepat dengan perubahan. Perubahan struktur organisasi dilakukan agar organisasi dapat segera merespon 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 tercermin 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 prestasi, serta adanya keinginan untuk mendapatkan kekuasaan yang lebih besar. (Gibson, Ivancevich, & Donnely, 1987)⁸

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).⁹

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 :

a. 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

⁸(Gibson, Ivancevich, & Donnely, 1987) Dalam buku Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009, hal 160-161

⁹Ibid., 166-168.

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

b. 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.

c. Pendidikan

Factor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah 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.

d. 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.

e. Faktor Nasib

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

3. Fungsi Pengembangan Karir

a. Mendukung career path setiap karyawan

Career path (jenjang karir) diartikan sebagai satu rangkaian proses yang harus dilalui oleh setiap karyawan untuk mencapai tingkatan posisi lebih tinggi dalam internal perusahaan. Setiap karyawan pasti ingin

memiliki jenjang karir yang terus berkembang secara vertikal, bergerak dari posisi awal ke posisi yang lebih tinggi. Hal ini merupakan salah satu tanggung jawab perusahaan untuk memberikan kesempatan mengembangkan potensi, minat keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

b. Keterbukaan antara karyawan dan perusahaan perihal rencana karir

Program pengembangan karir sejatinya harus berjalan selaras antara perusahaan melalui departemen HR dan peran serta karyawan itu sendiri. Karena itu, penting bagi Anda dan karyawan yang bersangkutan untuk melakukan diskusi secara terbuka perihal rencana dan harapan karir yang diinginkan setiap karyawan, serta membicarakan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan.

c. Menyelaraskan tujuan perusahaan dan karyawan

Manfaat program pengembangan karir bersifat mutual, perusahaan dan karyawan akan saling memberi manfaat secara berkesinambungan. Karyawan yang berhasil mengembangkan potensinya dan meraih posisi/jabatan/salary yang lebih tinggi akan berkontribusi dan memiliki tanggung jawab yang lebih kompleks bagi perusahaan. Hal tersebut akan berdampak bagi perusahaan untuk membantu memperkuat pelaksanaan program-program dan tercapainya tujuan perusahaan.

d. Mengurangi tingkat turnover

Pengembangan karir membuka kesempatan bagi karyawan yang ingin meningkatkan karirnya melalui pelatihan dan edukasi. Setiap

karyawan pasti tidak ingin mempunyai karir yang stagnan, mereka menginginkan perubahan jabatan/posisi ke arah yang lebih baik. Selain untuk mendapatkan penghasilan, tujuan karyawan bekerja juga untuk mencapai kesuksesan karir. Namun, tanpa adanya kejelasan jenjang karir, karyawan Anda akan merasakan kebosanan dan kegalauan terkait masa depan karirnya. Terlalu lama menjabat di satu posisi dalam tempo yang lama menjadi salah satu alasan besar kenapa karyawan ingin mengundurkan diri.

e. Iklim kerja perusahaan jadi lebih sehat

Iklim kerja yang baik di sebuah perusahaan akan semakin mendorong semangat kerja karyawan, serta menumbuhkan karyawan bermental sehat. Jika setiap karyawan merasa puas dengan situasi dan kondisi bekerja, maka lingkungan perusahaan akan lebih kondusif. Sehingga bukan hal yang sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, pengembangan karir sudah seharusnya diagendakan secara berkelanjutan.

4. Dimensi Pengembangan Karir

Simamora 2006:412 mengemukakan dimensi pengembangan karir meliputi perencanaan karir career planning dan manajemen karir career management.¹⁰

¹⁰ Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

1. Perencanaan karir (career planning) adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan karir merupakan proses untuk: (1) menyadari diri sendiri terhadap peluang-peluang, kesempatan-kesempatan, kendala-kendala, pilihan-pilihan, dan konsekuensi-konsekuensi; (2) mengidentifikasi tujuan-tujuan karir; (3) penyusunan program kerja, pendidikan, dan yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman yang bersifat pengembangan guna menyediakan arah, waktu, dan urutan langkah-langkah yang diambil untuk meraih tujuan karir. Perencanaan karir meliputi pengenalan diri, mengidentifikasi tujuan karir, konseling karir, dan sikap terhadap karir.

2. Manajemen karir (career management) adalah proses dimana organisasi memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawannya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang.

Menurut Irianto (2001:96) efektivitas manajemen karir tergantung pada kesadaran manajer untuk mengakui peran penting pengembangan karir dalam upaya memuaskan kebutuhan individu dan organisasi. Jika manajer dan departemen SDM memiliki kesadaran yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan jangka panjang organisasi, maka kesempatan karir

dan peluang program pengembangan karir akan terbuka dengan lebar.¹¹

Manajemen karir meliputi komunikasi peluang karir pada para karyawan, adanya jalur karir, kesesuaian yang lebih baik antara aspirasi karyawan dengan peluang karir, dan program pengembangan karir.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:183) career management yaitu bagaimana organisasi mendesain dalam melaksanakan program karir anggotanya. Proses ini merupakan usaha formal, terorganisir dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara keinginan karir individu dengan persyaratan tenaga kerja organisasi.¹²

Ada tiga fase dalam mendesain program pengembangan karir para pekerjanya:

1. Fase perencanaan mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
2. Fase pengarahan bermaksud untuk membantu para pekerja agar mampu mewujudkan perencanaannya menjadi kenyataan, yakni dengan memantapkan tipe karir yang diinginkan dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya.
3. Fase pengembangan yaitu fase dimana pegawai dapat melakukan kegiatan memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikapnya bisa melalui penyelenggaraan sistem mentor, pelatihan, rotasi jabatan, maupun program beasiswa.

¹¹ Irianto, J. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya : Insan Cendekia

¹² Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.

5. Indikator-Indikator Pengembangan Karir

Indikator dari pengembangan karir menurut (Handoko, 2001) adalah.¹³

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.

¹³ Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta

C. Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Menurut Sutrisno pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk mengembangkan manusia seutuhnya dan pendidikan merupakan proses terus-menerus yang senantiasa berkembang.¹⁴

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.¹⁵

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 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

¹⁴ (Sutrisno) Dalam Buku Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018, hal 202.

¹⁵ (Goerge F. Keller) Dalam Buku Helmawati, *pendidikan Keluarga Teoritis dan Praktis*, Cet-1, (Bandung: Rosda Karya, 2014), hlm 23

mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹⁶ 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.¹⁷

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:)

“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

¹⁶Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 SISDIKNAS. (Bandung : Citra Umbara, 2006). Hlm.72

¹⁷ Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal. 1

ayat ini Allah SWT menunjukkan 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 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.

Menurut pandangan peneliti dari beberapa pengertian pendidikan menurut islam 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.¹⁸

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.¹⁹ Adapun tujuan pendidikan terbagi atas tiga, yaitu :

a. Menyiapkan sebagai Manusia

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

¹⁸ Sumitro, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm.200

¹⁹Sumitro dkk. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Hal 60-61

tenga 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.²⁰

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.²¹

3. Karakteristik Pendidikan

- a. Ilmu pendidikan bersifat otonom.
- b. Ilmu pendidikan menerapkan konsep atau teori yang dikembangkan dalam ilmu lain
- c. Ilmu pendidikan lebih tepat digolongkan ke dalam rumpun-rumpun ilmu-ilmu perilaku, ilmu-ilmu sosial, dan ilmu-ilmu budaya yang bersifat deskriptif dan reflektif.
- d. Obyek studi ilmu pendidikan ialah berbagai aspek interaksi sosial budaya antara peserta didik dengan pendidik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

²⁰Soekidjo Notoatmojo, *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*, (Jakarta. PT. Rineka Cipta. 2003), hlm. 68

²¹Redja Mudyaharjo, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grasindo Persada,2005),hlm. 25

4. Fungsi Pendidikan

Pendidikan juga memiliki fungsi diantaranya adalah mengembangkan kemampuan, membentuk watak, kepribadian agar peserta didik dapat menjadi pribadi yang lebih baik. Lembaga pendidikan memiliki fungsi seperti:

- a. Untuk mempersiapkan seluruh masyarakat dapat mandiri dalam mencari nafkahnya sendiri
- b. Membangun serta mengembangkan minat dan bakat individu demi kepuasan pribadi dan kepentingan umum
- c. Membantu melestarikan kebudayaan masyarakat
- d. Menanamkan keterampilan yang dibutuhkan dalam keikutsertaan dalam berdemokrasi
- e. Menjadi sumber-sumber inovasi sosial di masyarakat

5. Dimensi Pendidikan

Pendidikan memiliki beberapa dimensi. Pada umumnya, terdapat 3 dimensi dasar pendidikan, yakni :

- a. Personal. Pendidikan berlangsung di antara pribadi-pribadi. Peserta didik bukanlah objek atau benda melainkan subjek dengan berbagai kemampuan dan kreativitas yang khas. Aktivitas pendidikan harus mampu memajukan pribadi dan membuat ia mengembangkan diri;
- b. Sosial. Pendidikan adalah suatu aktivitas antar-subjektif dan bersifat sosial. Pendidikan mampu membantu orang untuk saling mengenal,

untuk hidup bersama dan menjamin harmoni sosial dan peka terhadap kepentingan umum suatu kelompok sosial di mana ia hidup, dan ikut memberikan sumbangannya untuk kesejahteraan umum;

- c. Kultural. Pendidikan mengalihkan nilai-nilai dari generasi yang lebih dahulu kepada generasi berikutnya dalam bentuk pengetahuan, nilai sosial, moral dan agama, yang telah diolah dengan tujuan membuat individu yang menerima menjadi pribadi yang memberikan sumbangannya bagi perkembangan peradaban lebih lanjut. Dalam hal ini, perlu diingat tiga unsur penting dalam perkembangan manusia, yaitu:
- 1) Unsur kemampuan dasar, bakat (nature; alam yang dibawa sejak lahir);
 - 2) Unsur pemberdayaan, bantuan (nurture; secara harafiah berarti gizi, tetapi dapat diperluas dengan semua bantuan yang memudahkan perkembangan seorang pribadi termasuk pendidikan);
 - 3) Pengolahan sendiri oleh pribadi yang bersangkutan (culture; secara harafiah berarti kebudayaan, tetapi dapat dialihkan kepada hasil olah budidaya sendiri). Di sini pendidikan bertujuan supaya seseorang dapat mengolah sendiri entah itu dirinya sendiri atau juga dunianya untuk pada gilirannya memberikan sumbangan bagi peradaban.

6. 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.

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.²² 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

²² Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Semarang AnekaIlmu, 2003), hal.3

yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

D. 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.²³

Menurut Edy Sutrisno, 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

²³ (Sutrisno) Dalam Buku 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

kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.²⁴

Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau defisi dengan menggunakan kemampuan yang ada batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.²⁵ 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.²⁶

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁷ Pada umumnya prestasi kerja diberikian 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

²⁴Eddy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009, hal 150

²⁵Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka setia, 2012) hlm. 159

²⁶Sonny Sumarsono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Kenacana Prenada Media, 2003) hlm. 4

²⁷Mutiara S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdaarya, 2002) hlm. 15

adalah pengakuan dari Allah SWT. Hal ini telah dijelaskan dalam Al-qur'an surat A;-Inshirah ayat 7-8 :

فَارْغَبْ رَبِّكَ وَإِلَىٰ ۙ فَانصَبْ فَرَعْتَ فَإِذَا

“Maka, apabila engkau telah selesa (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk (urusan-urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-mulah engkau berharap”²⁸

Menurut pendapat peneliti 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 spriritual.

²⁸ *Departemen Agama Republik Indonesia, al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007), 596

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Steers, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :²⁹

- a. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seseorang pekerja.
- c. Tingkat motivasi kerja.

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 :

- a. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mentak yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. 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 :

²⁹(Steers) Dalam Buku Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009, hal 151-152

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

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:

- a. Harus dilihat aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan.
- b. Perilaku dan individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perilaku itu

sendiri dipengaruhi oleh dua variable utama yang individual dan situasional.

3. Karakteristik Prestasi Kerja

Aamodt dalam bukunya *Applied Industrial / Organizational Psychology* menjelaskan 5 karakteristik penilaian prestasi kerja yang efektif, yaitu:

a. Relevansi

Penilaian prestasi kerja dikatakan memenuhi kriteria relevansi jika tiap kriteria yang digunakan untuk melakukan penilaian merupakan hal-hal yang berhubungan langsung dengan pekerjaan karyawan. Relevansi dapat terpenuhi jika kriteria yang digunakan dalam penilaian prestasi kerja didapatkan dengan mengacu pada analisa jabatan.

b. Bebas dari kontaminasi (Freedom from Contamination)

Penilaian prestasi kerja dikatakan bebas atau bersih dari kontaminasi jika kriteria penilaian yang digunakan ditentukan dengan melihat perilaku kerja karyawan dan bukan mengacu pada trait atau faktor lain.

c. Diskriminabilitas

Penilaian prestasi kerja dikatakan efektif jika kriteria penilaian yang digunakan dapat dengan jelas menggambarkan perbedaan karyawan satu dengan yang lain dalam hal prestasinya.

d. Reliabilitas

Penilaian prestasi kerja dikatakan efektif jika memiliki reliabilitas kriteria penilaian yang tinggi, artinya kriteria penilaian akan dapat memberi hasil yang sama akuratnya walaupun diterapkan pada karyawan yang berbeda.

e. Kongruensi

Penilaian prestasi kerja dikatakan efektif jika kriteria penilaiannya kongruen atau sejalan dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri. Jika penilaian dilakukan dengan tujuan untuk promosi, maka kriteria penilaian yang digunakan pun harus berhubungan dengan promosi.

4. Fungsi Prestasi Kerja

Mengutip dari buku Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) (2019) karangan Sri Langgeng Ratnasari, ada 10 fungsi dari prestasi kerja karyawan, yaitu:

a. Untuk memperbaiki kinerja atau prestasi kerja

Adanya penilaian prestasi membuat pihak yang berkaitan, seperti karyawan dan manajer, dapat melakukan berbagai upaya untuk memperbaiki kinerja karyawan.

b. Penyesuaian kompensasi atau upah

Prestasi kerja karyawan juga menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk melakukan penyesuaian kompensasi. Misalnya karena prestasi kerjanya sudah baik, karyawan diberi kenaikan gaji dan bonus.

c. Penentuan posisi karyawan dalam perusahaan

Selain penyesuaian upah, prestasi kerja juga akan mempengaruhi posisi penempatan karyawan. Artinya karyawan yang berprestasi bisa mendapat promosi jabatan. Sedangkan karyawan yang kinerjanya tidak bertambah baik bisa mengalami demosi atau penurunan jabatan.

d. Pengadaan latihan serta pengembangan

Prestasi kerja menentukan langkah tindak lanjut perusahaan. Apabila kinerja karyawan sudah baik, langkah tindak lanjutnya adalah dengan mengadakan kegiatan pengembangan. Namun, jika kinerjanya masih kurang baik, langkah tindak lanjutnya ialah dengan kegiatan pelatihan.

e. Perencanaan serta pengembangan karier karyawan

Adanya prestasi kerja karyawan bisa mengarahkan pada keputusan karier. Misalnya tentang jalur karier yang harus diteliti lebih lanjut.

f. Untuk mengetahui tepat atau tidaknya proses staffing

Jika hasil prestasi kerjanya baik, hal ini menunjukkan proses staffing (penataan orang sesuai jabatan) sudah tepat. Sedangkan jika hasil penilaiannya kurang baik, bisa dikatakan proses staffing belum tepat.

g. Informasi kurang akurat

Apabila hasil prestasi kerja karyawan masih belum mencapai standar, barangkali ini disebabkan informasi yang kurang akurat. Informasi ini dapat meliputi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau lainnya.

h. Kesalahan dalam desain pekerjaan

Adanya prestasi kerja karyawan akan membantu mencari tahu tentang kesalahan yang mungkin terjadi dalam proses desain pekerjaan.

i. Adilnya kesempatan kerja

Prestasi kerja karyawan yang dilakukan secara akurat akan menjamin keputusan penempatan kerja. Contohnya jabatan atau bidang kerjanya.

j. Tantangan dari luar

Adanya prestasi kerja karyawan akan membantu departemen personalia mengetahui tantangan eksternal (dari luar) yang mengganggu kinerja karyawan tersebut. Tantangan tersebut dapat berupa kesehatan, keluarga, ataupun masalah pribadi.

5. Dimensi Prestasi Kerja

Menurut Rivai (2004 : 309) prestasi kerja terdiri dari 4 dimensi yaitu³⁰ :

a. Kualitas

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya prestasi kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan di dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas dari kerja yang dihasilkan bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan normal atau diatas kondisi normal. Kuantitas juga menunjukkan banyaknya jenis atau

³⁰ Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta:Grafindo.

pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Kerja Sama

Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan

d. Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan dari perusahaan. Karena dengan adanya pemanfaatan waktu maka pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

6. 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:

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

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

E. 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.³¹

Pengalaman kerja menurut pendapat Alwi ialah masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor dan sebagainya.³² Hal ini sependapat apa yang dikatakan oleh Syukur yang menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya.³³ 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.”³⁴ 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.

³¹ (Sutrisno) Dalam Buku 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

³²Alwi Syafarudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 2001), hal. 717

³³Syukur, *Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*, (Semarang: Meyda Wiyat,2001), hal. 74

³⁴ (Foster) Dalam Buku Ranupandojo, *Pengalaman Kerja Karyawan Bagi Produktivitas Perusahaan*, (Jakarta: RDY Press, 2010), hal. 85.

Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah di duduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu.³⁵Pengalaman 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 kemampuan dan kecakapan 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 kamajuan dalam sebuah organisasi. Seorang karyawan yang memiliki banyak pengalaman kerja tentu akan lebih cepat

³⁵Maribot, Hariandja T.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Grasindo, 2002),hal. 120

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 :

الْأَمِينُ الْقَوِيُّ اسْتَأْجَرْتَ مِنْ خَيْرٍ إِنَّ طَرَهُاسْتَأْجَبْتَ يَا إِحْدَاهُمَا قَالَتْ

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

Menurut pemahaman peneliti 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 peneliti dapat menyimpulkan 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 perannya 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.³⁶ Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

a. Pendidikan

³⁶Syukur, *Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*, (Semarang: Meyda Wiyat,2001), hal. 74

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

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:³⁷

- 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. Fungsi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu modal utama selain tingkat pendidikan, apabila seseorang ingin memasuki dunia kerja. Pengalaman

³⁷ Hani T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE 2001), hlm. 103

kerja yang dimiliki oleh seseorang di dalam dunia kerja kadang-kadang lebih dibutuhkan daripada tingkat pendidikan yang tinggi.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik.

Adapun fungsi dari adanya pengalaman kerja bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kecermatan individu dalam memberikan suatu persepsi.
- b. Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas teknis dan keterampilan karyawan semakin meningkat, maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakan secara efektif dan efisien, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

5. Indikator-indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster, ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:³⁸

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.

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 pekerjaan dan peralatan.

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

³⁸ (Foster) Dalam Buku Alwi Syarifuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif* (BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2008), hlm.235

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang peneliti lakukan berjudul, Pengaruh Pendidikan, Prestasi kerja, dan Pengalaman kerja terhadap pengembangan karier karyawan PT, Bank Syariah Indonesia KC Palembang SMB II. Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dan referensi.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Bemo Saputra dan Tezar Arianto dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT. Lautan Berlian Cabang Bengkulu”. Jenis penelitian yang digunakan yaitu data kuantitatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa diperoleh Fhitung sebesar 31.390 dengan nilai Ftabel sebesar $(n-k) = 60-4 = 56$, maka nilai Ftabel yaitu (2.77) ($31.390 > 2.77$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0.050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H4 diterima artinya secara simultan variabel Pengalaman kerja, Motivasi, dan Prestasi kerja terhadap Pengembangan karir.³⁹
2. Dewi Cahyani Pangestuti meneliti tentang “Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja”, Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir berdasarkan nilai koefisien standard adalah sebesar 0,77 dan t hitung sebesar 10,37, dan naik turunnya pengembangan karir mampu dijelaskan oleh prestasi kerja sebesar 59,29% ($0,772 \times 100\%$) , sedangkan sisanya 40,71% ($100\% - 59,29\%$)

³⁹ Bemo Saputra dan Tezar Arianto, Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT. Lautan Berlian Cabang Bengkulu, Bengkulu, 2020.

dipengaruhi oleh faktor lain. Dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi prestasi kerja maka akan semakin tinggi pula pengembangan karir pegawai di Pusrehab Kemhan. Hasil penelitian ini mampu mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Labbase (2010), bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.⁴⁰

3. Penelitian yang diteliti oleh Ni Luh Putu Ria Adnyani dan A.A.Sagung Kartika Dewi dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Kasus pada Wapa di Ume Resort & Spa.”, jenis penelitian yang diteliti adalah dengan penelitian *survey*, metode pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Hasil uji F menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < \alpha$) yang berarti variabel bebas yaitu pengalaman kerja (X1), prestasi kerja (X2), dan pelatihan (X3) berpengaruh signifikan secara serempak atau bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu pengembangan karier karyawan (Y), sehingga penelitian ini dapat dikatakan memenuhi uji kelayakan model atau model penelitian dinyatakan layak digunakan sebagai model regresi.⁴¹
4. Novelia Asita Mranani, Supartin, Endang Muryani tentang “Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Pada PT. ISS Indonesia Area

⁴⁰ Dewi Cahyani Pangestuti, Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja, Jakarta, 2019

⁴¹ Ni Luh Putu Ria Adnyani dan A.A.Sagung Kartika Dewi, Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Kasus pada Wapa di Ume Resort & Spa, Bali, 2019

National Hospital Surabaya)”, jenis penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif.⁴²

5. 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%.⁴³
6. Anggi Karen, Bernhard Tewel, Mac D.B Walangitan meneliti tentang “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado”, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya setiap perubahan prestasi kerja dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir.⁴⁴

⁴² Novelia Asita Mranani, Supartin, Endang Muryani, Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Pada PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya), Surabaya, 2020

⁴³ Ratih Fitri Hastuti, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan pada Dinas Pendidikan Di Kabupaten Sleman Yogyakarta*, Yogyakarta, 2018.

⁴⁴ Anggi Karen, Bernhard Tewel, Mac D.B Walangitan, Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado, Manado, 2021

Tabel 2.1**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Bemo Saputra dan Tezar Arianto (2022)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT. Lautan Berlian Cabang Bengkulu.	Jenis Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif seluruh karyawan yang bekerja di PT. Lautan Berlian Cabang Bengkulu yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah Regresi liner berganda, koefisien determinasi, uji f dan uji t.	Pada variabel Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Pengalaman kerja (X1) terhadap Pengembangan Karir (Y) pada PT. Lautan Berlian cabang Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Pengalaman kerja dapat mempengaruhi pengembangan karir karyawan karena Pengalamann kerja terdapat pengetahuan dan keterampilan sangat mendukung didalam melakukan pekerjaan sehingga perbedaan Pengembangan karir seseorang didalam melakukan pekerjaan dapat mengembangkan

				<p>karirnya, variabel Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Pengalaman kerja (X3) terhadap Pengembangan Karir (Y) pada PT. Lautan Berlian cabang Bengkulu. Prestasi kerja dalam produktifitas kerja yang minim perlu membutuhkan Efektif dan Efisien sehingga prestasi kerja meningkat didalam melakukan pengembangan karir.</p>
2	Dewi Cahyani Pangestuti (2019)	Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja	Keseluruhan populasi pegawai di lingkungan Pusat Rehabilitasi Kemhan adalah 454 orang, akan tetapi dalam penelitian ini hanya diambil pegawai yang telah mengikuti diklat dan yang sudah menduduki golongan IIIA ke	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir berdasarkan nilai koefisien standard adalah sebesar 0,77 dan t hitung sebesar 10,37, dan naik turunnya pengembangan karir mampu dijelaskan oleh prestasi kerja sebesar 59,29% ($0,772 \times 100\%$), sedangkan sisanya 40,71% ($100\% -$

			<p>atas, sehingga dapat ditentukan jumlah populasi yang memenuhi syarat sebanyak 188 (seratus delapan puluh delapan) orang pegawai.</p>	<p>59,29%) dipengaruhi oleh faktor lain. Dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi prestasi kerja maka akan semakin tinggi pula pengembangan karir pegawai di Pusrehab Kemhan. Hasil penelitian ini mampu mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Labbase (2010), bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.</p>
3	<p>Ni Luh Putu Ria Adnyani dan A.A.Sagung Kartika Dewi (2019)</p>	<p>Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Kasus pada Wapa di Ume Resort & Spa.</p>	<p>Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Wapa di Ume Resort & Spa. Responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jumlah populasi sebanyak 75 responden yang merupakan seluruh karyawan</p>	<p>Pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karier diperoleh nilai Sig. t 0,004 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,262. Nilai Sig. t 0,004 < 0,05 hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier.</p>

		<p>Wapa di Ume Resort & Spa. Status dari seluruh karyawan yaitu sebagai karyawan tetap. Metode yang digunakan sampel jenuh (saturated sampling), dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pengalaman kerja (X1), Prestasi Kerja (X2), Pelatihan (X3) dan Pengembangan Karier (Y). Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan</p>	<p>Sesuai dengan yang dinyatakan oleh Donald Super dalam teorinya setiap pekerjaan membutuhkan pola kemampuan, minat, kepribadian cukup luas pada diri individu dan dapat melakukan beragam pekerjaan dan setiap pekerjaan terbuka bagi setiap orang. Artinya semakin lama pengalaman kerja seorang karyawan maka pengembangan karier yang dimiliki karyawan Wapa di Ume Resort & Spa akan meningkat dan sebaliknya, Pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karier diperoleh nilai Sig. t 0,003 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,324. Nilai Sig. t 0,003 < 0,05 hasil ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>
--	--	---	---

			<p>tingkat kepercayaan 95 persen atau $\alpha = 5$ persen. Metode ini diuji menggunakan sistem komputer berupa SPSS 25.0.</p>	<p>pengembangan karier. Sesuai dengan yang dinyatakan oleh Donald Super dalam teorinya bahwa prestasi kerja dinyatakan penyaluran kemampuan, minat, sifat kepribadian dan nilai menentukan diperolehnya kepuasan kerja yang dapat dikembangkan untuk peningkatan kedudukan seseorang dalam suatu perusahaan. Artinya bahwa semakin tinggi prestasi kerja seorang karyawan maka pengembangan karier karyawan Wapa di Ume Resort & Spa akan meningkat dan sebaliknya.</p>
4	Novelia Asita Mranani, Supartin, Endang	Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan	Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melihat fenomena & untuk	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel prestasi kerja, pendidikan & pelatihan dan pengalam

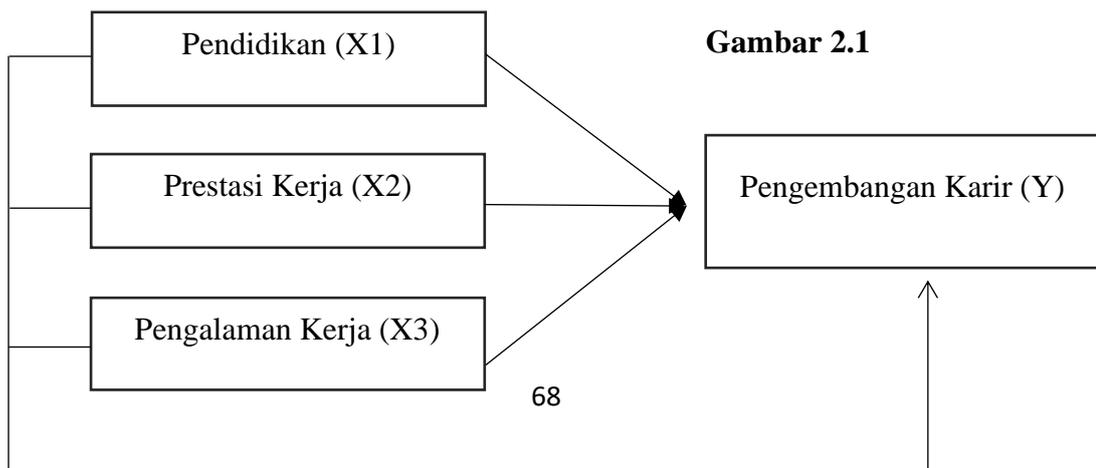
	Muryani (2020)	Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Pada PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya)	mengukur pengaruh prestasi kerja, pendidikan & pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan dalam penelitian adalah penelitian kausal.	kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap pengembangan karir karyawan PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji F, dengan membandingkan F hitung dan F tabel, maka didapat F hitung (25,474) lebih besar dari F tabel (2,77), dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05.
5	Ratih Fitri Hastuti (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan pada Dinas Pendidikan Di Kabupaten	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	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 Fhitung sebesar 145.232

		Sleman Yogyakarta	berjumlah 60 responden sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.	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%.
6	Anggi Karen, Bernhard Tewel, Mac D.B Walangitan (2021)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado	Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk melihat keterhubungan antar variabel penelitian baik variabel dependent maupun independent. Populasi dalam	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya setiap perubahan prestasi kerja dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir.

			<p>penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel Sintesa Peninsula Manado, yang berjumlah 150 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yaitu 60 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling.</p>	
--	--	--	---	--

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 2.1 Kerangka teori

Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini, 2021

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. 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 ijabarkan seperti berikut ini

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap pengembangan karir karyawan.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap pengembangan karir karyawan.

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan.

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan.

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan, prestasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan.

H4: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan, prestasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan.