

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Teori *Knowledge Based* (Berbasis Pengetahuan)**

*Knowledge Based* merupakan teori yang menyatakan bahwa organisasi ada dengan cara yang mereka lakukan karena kemampuan dalam mengelola pengetahuan agar dapat menjadi lebih efisien dibandingkan dengan jenis struktur organisasi lainnya. Teori yang dikemukakan oleh Grant menjelaskan bahwa pengetahuan diciptakan, disimpan, dan digunakan merupakan hal yang paling penting secara strategis dari sebuah sumber daya organisasi. Pengetahuan merupakan sumber daya yang penting karena seluruh produktivitas manusia bergantung pada pengetahuan, dan semua teknologi merupakan perwujudan dari adanya pengetahuan. Teori ini berasumsi bahwa pengetahuan diciptakan, disimpan, dan digunakan oleh individu dan bukan oleh organisasi secara keseluruhan.<sup>1</sup>

Teori ini digunakan untuk menguji hipotesis pada salah satu variabel pada penelitian ini yaitu Variabel Pengalaman Kerja, dimana dalam melaksanakan pekerjaan, seseorang dibutuhkan suatu pengetahuan maupun keterampilan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut.

#### **B. Teori *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)**

*Goal Setting* merupakan teori yang dikembangkan oleh Locke yang menjelaskan mengenai sebuah proses tindakan yang berorientasi pada tujuan. Teori ini menjelaskan bahwa dengan adanya penetapan tujuan dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang dengan mempengaruhi arah tindakan, tingkat upaya yang dilakukan serta kegigihan tindakan seiring dengan berjalannya waktu. Kinerja telah terbukti lebih tinggi ketika seseorang berkomitmen

---

<sup>1</sup> Jefferey A. Miles “*Management and Organization Theory*” San Fransisco, Amerika: Publikasi Jossey Bass. 2012

untuk mencapai suatu tujuan dengan memiliki tujuan atau alasan yang dijelaskan dengan cermat kepada para manajer maupun supervisor. Penetapan tujuan menghasilkan tingkat kinerja tertinggi ketika seseorang diberi umpan balik mengenai seberapa baik kinerja mereka. Manajer dapat turut serta membantu dalam meningkatkan efikasi diri karyawan dengan memberikan dukungan yang memadai seperti pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan penguasaan keterampilan yang dibutuhkan.<sup>2</sup>

Teori ini digunakan dalam menguji hipotesis pada variabel dalam penelitian ini yaitu Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja, dimana setiap karyawan memiliki motivasi, tujuan serta keinginan dalam meningkatkan jenjang karir menjadi lebih baik lagi.

### **C. Teori *Planned Behavior* (Perilaku Terencana)**

*Planned Behavior* merupakan teori yang dikembangkan oleh Ajzen yang menyatakan bahwa teori ini merupakan cara terbaik dalam memprediksi dan menjelaskan perilaku seseorang melalui niat perilaku orang tersebut. Teori ini menyatakan bahwa sikap dan norma seseorang berpengaruh berdasarkan niat perilakunya. Niat mengacu pada faktor dalam motivasi yang mempengaruhi perilaku seseorang. Karena semakin kuat niat seseorang untuk melakukan sesuatu, maka semakin besar pula kemungkinan seseorang tersebut melakukan kegiatan tersebut.<sup>3</sup>

Teori ini digunakan dalam menguji hipotesis pada salah satu variabel dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja, dimana motivasi kerja sendiri dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan maupun menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

---

<sup>2</sup> Jefferey A. Miles “*Management and Organization Theory*” San Fransisco, Amerika: Publikasi Jossey Bass. 2012

<sup>3</sup> *Ibid.*

## **D. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan organisasi keseluruhan tergantung pada keberhasilan yang dicapai dalam proses perencanaan. Dapat diartikan bahwa kinerja merupakan suatu kesatuan yang memiliki tujuan untuk mencapai hasil dari suatu proses pekerjaan yang dilakukan.<sup>4</sup> Kinerja merupakan pencapaian dari suatu pekerjaan seseorang atau sekelompok karyawan pada sebuah perusahaan yang sesuai dengan standar tingkat keberhasilan yang telah ditentukan dalam jangka waktu tertentu.<sup>5</sup>

Kinerja dibedakan menjadi dua, yang pertama kinerja individu dan kedua kinerja organisasi. Kinerja organisasi atau perusahaan tidak lepas dari kinerja individunya, karena jika kinerja karyawannya baik maka kinerja perusahaan akan semakin baik. Kinerja individu atau seseorang dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dengan standar kerja yang telah ditetapkan.<sup>6</sup>

### **2. Faktor Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan yaitu:<sup>7</sup>

#### **1. Faktor Internal Pegawai**

Faktor Internal Pegawai merupakan faktor yang berasal dari diri karyawan atau bisa dikatakan sebagai faktor yang diperoleh dari sejak lahir seperti bakat, sifat pribadi,

---

<sup>4</sup> Suwarno dan Ronal Aprianto "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuk Linggau" Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Volume 24 No. 1 April 2019 Hal.61

<sup>5</sup> Erina Rulianti "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan" Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol. 16 No.2 Desember 2019 Hal.134

<sup>6</sup> Amelinda Pratana dan Ferryal Abadi "Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan" Ikraith Ekonomika Vol.1 No.2 November 2018

<sup>7</sup> Wirawan. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat. 2009

keadaan fisik maupun kejiwaan dan diperoleh ketika mengalami perkembangan seperti pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

## 2. Faktor Lingkungan Internal Perusahaan

Dalam bertugas, karyawan membutuhkan dukungan dari perusahaannya. Dengan adanya dukungan tersebut dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Faktor internal perusahaan seperti adanya pemberian kompensasi, strategi perusahaan, dukungan sumber daya yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen yang baik.

### 3. Faktor lingkungan eksternal perusahaan

Faktor lingkungan eksternal perusahaan merupakan kondisi yang ada di lingkungan luar, seperti krisis ekonomi.

#### 3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, terdapat lima indikator dari kinerja karyawan, yaitu<sup>8</sup>

##### 1. Kualitas Kerja

Kualitas merupakan kepatuhan pada prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkatan dimana hasil kegiatan yang menjadi tujuan mendekati taraf sempurna dalam artian mampu memenuhi atau mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan.

##### 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah seperti jumlah unit, jumlah banyaknya kegiatan yang telah diperoleh. Kuantitas dapat diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap tanggungjawab yang telah diberikan dan pencapaiannya

##### 3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab pada pekerjaan merupakan bentuk dari suatu kewajiban karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.

##### 4. Kerja Sama

Kerja sama merupakan suatu bentuk usaha baik bagi perorangan maupun kelompok dalam mencapai suatu tujuan bersama.

##### 5. Inisiatif

---

<sup>8</sup> Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-10. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013)

Inisiatif merupakan bentuk kesadaran diri sendiri dalam melakukan sesuatu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tanpa harus bergantung kepada atasannya.

#### 4. **Manfaat Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti terdapat beberapa manfaat dari adanya kinerja karyawan yaitu:<sup>9</sup>

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian dalam kinerja, karyawan maupun pimpinan dapat mengetahui dan meningkatkan kualitas dalam pekerjaannya maupun meningkatkan prestasi yang dimiliki.
2. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Dengan adanya kinerja karyawan Perusahaan dapat mengetahui rendahnya kinerja dari karyawan perusahaan sehingga berpotensi untuk mengikuti program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya.
3. Penyesuaian kompensasi. Dengan adanya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai dasar dalam penentuan dalam pemberian kompensasi.
4. Keputusan mendapatkan promosi maupun demosi. Kinerja karyawan dapat digunakan Perusahaan dalam mengambil keputusan untuk memberikan promosi jabatan maupun demosi karyawan pada suatu Perusahaan.
5. Memberikan motivasi karyawan untuk mengembangkan serta meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan cepat, tepat dan baik.

---

<sup>9</sup> Rima Nur Ainnisya dan Isnurrini Hidayat Susilowati “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan” Widya Cipta Vol. II No.2 Maret 2018

## E. Pengalaman Kerja

### 1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja merupakan dasar atau acuan seorang karyawan untuk menempatkan diri pada kondisi yang tepat, berani mengambil resiko, dapat menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab, serta dapat berkomunikasi dengan baik dengan berbagai pihak agar dapat meningkatkan produktivitas, kinerja dan dapat menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.<sup>10</sup>

Pengalaman kerja adalah tingkat kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang ada pada karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan dalam jangka waktu tertentu.<sup>11</sup>

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan tingkat acuan seseorang dalam meningkatkan produktivitas, menghadapi tantangan dan mengambil resiko dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya dalam bekerja.

Dalam Islam sendiri, dalam melaksanakan pekerjaan bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang diraih, namun bekerja untuk mencari ridha' Allah SWT. Hal ini dijelaskan dalam QS. Al-Insyirah ayat 7-8<sup>12</sup>

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ۝ ٨

Artinya:

---

<sup>10</sup> Rhoni Ilham Tampubolon, Agustus 2021, “Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang”, Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan, Volume 4 Nomor 2

<sup>11</sup> Aristarini, I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja”. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen 2(4), 2014)

<sup>12</sup> Al-Qu'an Surat Al-Insyirah (94) ayat 7-8

*“Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhan-mu lah engkau berharap.”*

Ayat diatas menjelaskan bahwa seseorang harus terus bekerja dengan sepenuh hati untuk meningkatkan kemampuan diri. Dengan bekerja keras dengan ikhlas dan sepenuh hati kita akan mendapatkan pengalaman serta ridha Allah. Bekerja atas ridha Allah akan memberikan manfaat atas pengalaman yang telah dicapai.

Pengalaman kerja merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja dapat memahami tugas pada suatu pekerjaan dan dapat memberikan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan serta dapat memberikan keuntungan baik bagi perusahaan maupun karyawan.<sup>13</sup> Karena berdasarkan pengalaman kerja seseorang kita dapat melihat keahlian dan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, kurangnya pengalaman kerja seseorang dapat mengakibatkan terbatasnya keahlian dan keterampilannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

## **2. Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Menurut Handoko terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang yaitu:<sup>14</sup>

### **1. Latar Belakang Pribadi**

Latar belakang pribadi seseorang menyangkut mengenai pendidikan, latihan, maupun pekerjaan seseorang. Hal ini menunjukkan apa yang telah dilalui seseorang di masa lampau.

### **2. Minat dan Bakat**

---

<sup>13</sup> Suwarno dan Ronal Aprianto *“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuk Linggau”* Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Vol. 24 No.1 April 2019

<sup>14</sup> Muhammad Ilham *“Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris”* Jurnal Magister Manajemen Unram Vol.11 No.11 Februari 2022



Minat dan bakat berkaitan mengenai kemampuan dan kapasitas yang ada pada diri seseorang.

3. Sikap dan Kebutuhan

Sikap dan kebutuhan meliputi tanggung jawab serta wewenang seseorang. Hal ini menggambarkan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.

4. Kemampuan Analisis

Kemampuan analisis meliputi kemampuan seseorang dalam menganalisis sebuah pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan.

## 5. Keterampilan dan Kemampuan Teknik

Keterampilan dan kemampuan teknik meliputi keahlian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan teknik-teknik yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

### 3. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Bill Foster ada beberapa hal yang dapat menentukan ada tidaknya pengalaman seseorang dalam bekerja, sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja<sup>15</sup>:

#### 1. Lama waktu atau masa kerja

Lama waktu atau masa kerja seseorang dapat diukur dari waktu yang diperlukan seseorang dalam memahami tugas – tugas pekerjaan dan pelaksanaan yang baik.

#### 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan mengacu pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Kemampuan dalam memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab suatu pekerjaan juga termasuk dalam pengetahuan. Sedangkan kemampuan fisik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan termasuk di keterampilan yang dimiliki oleh seseorang.

---

<sup>15</sup> Bill Foster. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. (Jakarta: PPM Kansius, 2001)

### 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat kemampuan seseorang dalam pengendalian aspek – aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

### 4. Manfaat Pengalaman kerja

Pengalaman kerja dapat menjadikan seseorang memiliki nilai tambah dalam dunia kerja, terkadang pengalaman kerja lebih dibutuhkan disuatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena yang memiliki pengalaman kerja memiliki kualitas yang berbeda daripada seseorang yang belum memiliki pengalaman kerja.

Adapun yang menjadi manfaat dari memiliki pengalaman kerja adalah adanya kepercayaan, kewibawaan, serta efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang telah berpengalaman dalam bekerja memiliki keahlian dibidang yang ditekuninya, sehingga memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat. Semakin lama pengalaman kerja seseorang semakin efisien waktu yang perlukan dalam menyelesaikan pekerjaannya.<sup>16</sup>

## F. Pengembangan Karir

### 1. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut kadarisman, pengembangan karir merupakan proses persiapan diri seorang karyawan untuk meningkatkan atau menaiki suatu jabatan didalam organisasi atau perusahaan, yang dilakukan di masa mendatang.<sup>17</sup> Pengembangan karir merupakan proses dalam

---

<sup>16</sup> Skripsi Anisa Eka Putri, “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugerah Pharmindo Lestari di Pekanbaru” UIN Sultan Syarif Kasim Riau 2018.

<sup>17</sup> Suwarno dan Ronal Aprianto “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuk Linggau” Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Vol. 24 No.1 April 2019

meningkatkan jenjang karir seorang karyawan dengan adanya program yang dirancang dan diterapkan oleh suatu perusahaan.<sup>18</sup>

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir merupakan langkah yang digunakan oleh sebuah perusahaan dalam merancang dan meningkatkan karir karyawannya, agar karyawannya dapat mengembangkan kinerjanya dengan baik. Dalam sabda Rasulullah dalam bekerja juga harus memperhitungkan masa depan agar pekerjaannya lebih terarah dan dapat mencapai tujuan.<sup>19</sup> Dijelaskan dalam firman Allah Q.S Al-Hasyr ayat 18:<sup>20</sup>

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتَظِرُوا اللَّهَ إِنَّا اللَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya:

*“Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”*

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus teliti, dalam hal ini mengharuskan perusahaan untuk memenuhi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dengan adanya pengembangan karir. Seperti dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh HR Muslim:

هُمْ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَاطْعَمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَالْبَسُوهُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ وَلَا تَكْفُرُوا لَهُمْ مَا يَعْزِبُ عَنْهُمْ وَإِنَّهُمْ لَأَوْلِيَاكُمْ فَاعِينُوهُمْ (رواه مسلم)

Artinya:

*“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu. Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus*

---

<sup>18</sup> Enjang Mya Afiyati, “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2018), hlm 18

<sup>19</sup> Erina Ayu Saputri, “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Keputusan Kerja dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada Konveksi Barokah Putra Kudus)”, Skripsi IAIN Kudus (2022): 22

<sup>20</sup> Al-Qur’an Surah Al-Hasyr (59) ayat 18

*diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu maka hendaklah membantu mereka mengerjakannya.” (HR.Muslim)*

## 2. Faktor - faktor Pengembangan Karir

Dalam suatu organisasi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang, sebagai berikut<sup>21</sup>:

### 1. Hubungan Pegawai dan Organisasi

Hubungan pegawai dan organisasi meliputi berbagai aspek seperti loyalitas, kepuasan kerja, kepercayaan serta konflik. Dengan memiliki hubungan yang baik dapat memudahkan karyawan dalam mengembangkan karirnya.

### 2. Personalia Karyawan

Personalia karyawan meliputi aspek minat, bakat, nilai kepribadian, serta gaya belajar. Dengan adanya personalia karyawan dapat meningkatkan efektivitas karyawan dalam pengembangan karirnya.

### 3. Faktor Eskternal

Faktor eksternal dapat memberikan kesempatan atau dapat juga menjadi hambatan bagi karyawan dalam mengembangkan karirnya.

### 4. *Politticking* Dalam Organisasi

*Politicking* dalam organisasi meliputi aspek jaringan sosial, hubungan personal, pengaruh kekuasaan, maupun pemangku kepentingan perusahaan. *Politicking* dalam organisasi dapat menjadi keuntungan maupun kerugian bagi karyawan sesuai dengan bagaimana karyawan tersebut melakukan politik di perusahaan tersebut.

---

<sup>21</sup> Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa, September 2017, “*Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*”, Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No.1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

## 5. Sistem Penghargaan

Sistem Penghargaan seperti pemberian kompensasi, tunjangan, bonus maupun promosi yang adil bagi karyawan dapat membantu dalam meningkatkan karirnya.

### 3. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai dan Sagala terdapat beberapa indikator dalam pengembangan karir sebagai berikut:<sup>22</sup>

#### 1. Prestasi Kerja (*Job Performance*)

Prestasi Kerja merupakan salah satu faktor paling penting dalam pengembangan karir seseorang. Pengembangan karir sebagian besar bergantung pada prestasi kerja yang baik.

---

<sup>22</sup> Rivai dan Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Ke-2. (Jakarta: Rajawali Pers, 2010)

2. Eskposur (*Eksposure*)

Pengembangan karir juga dapat diperoleh dengan memperhatikan eskposur. Eskposur diharapkan mendapatkan perhatian lebih seperti dengan adanya prommosi, pemindahan maupun kesempatan dalam meningkatkan karir lainnya.

3. Jaringan Kerja (*Net Working*)

Jaringan Kerja diperoleh dari eskposur diluar perusahaan. Kontak pribadi dan professional, terutama melalui asosiasi professional, memungkinkan kontak dengan seseorang yang dapat membantu dalam mendapatkan pekerjaan lebih baik.

4. Kesetiaan Pada Perusahaan (*Organizational Loyalty*)

Pada perusahaan, beberapa orang menganggap loyalitas karir berada diatas loyalitas pada perusahaan. Tingkat loyalitas perusahaan relatif rendah namun hal ini umum terjadi apabila seseorang memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap perusahaan dimana tempat mereka bekerja pertama kali, dan para professional.

5. Pembimbing dan Sponsor (*Mentors and Sponsors*)

Pembimbing merupakan seseorang yang dapat memberikan masukan atau saran kepada karyawannya sebagai bentuk pengembangan karirnya. Pembimbing biasanya berasal dari seseorang diperusahaan tersebut. Sponsor sendiri merupakan seseorang yang ada di perusahaan tersebut yang dapat memberikan kesempatan karyawan untuk meningkatkan karirnya.

6. Peluang Untuk Tumbuh (*Growth Opportinies*)

Karyawan diberikan fasilitas maupun kesempatan untuk lebih meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja, seperti diberikan pelatihan, seminar atau dengan

melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini dapat memberikan karyawan untuk lebih tumbuh dan berkembang lagi sesuai dengan rencana karir.

#### 4. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegara dalam Putri Nazili (2022) terdapat beberapa tujuan adanya pengembangan karir, yaitu<sup>23</sup>:

1. Membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan. Pengembangan karir dapat membantu tercapainya tujuan oleh individu maupun perusahaan.
2. Dengan merencanakan karir pegawai, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawainya agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
3. Membantu karyawan dalam menggali potensi dirinya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi kemampuan dan keahlian pegawainya.
4. Pengembangan karir dapat mempererat hubungan dan sikap antara karyawan terhadap perusahaan.
5. Dengan adanya pengembangan karir dapat membuktikan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan yang ditunjukkan dengan adanya iklim kerja yang positif dan pegawai memiliki mental yang sehat.

Pada dasarnya pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan para karyawan agar dapat mewujudkan tujuan suatu perusahaan, dan dapat membawa perusahaan menjadi yang lebih baik.

---

<sup>23</sup> Putri Nazli, Marliyah, Yenni Samri Juliati Nasution, “Pengaruh Nilai – Nilai Upah, Pengembangan Karir, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah”, (Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 2022)



## G. Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Secara etimologi, motivasi berasal dari Bahasa Latin yaitu *Movere* yang artinya dorongan atau penggerakkan. Secara terminologi, motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar dapat bekerja dengan giat dan semangat untuk mendapatkan hasil yang optimal.<sup>24</sup>

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja, Motivasi merupakan faktor yang mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu tindakan usaha yang kuat atau lemah. Motivasi ada pada diri karyawan atau dengan adanya dorongan sehingga karyawan termotivasi dalam menghasilkan pekerjaan yang memuaskan dan terus meningkatkan lagi hasil kerjanya.<sup>25</sup> Motivasi adalah keadaan dimana psikologis dan sikap mental seseorang dalam memenuhi kebutuhan yang memberikan energi, meningkatkan aktivitas (*moves*) dan memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.<sup>26</sup>

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, Motivasi merupakan dorongan atau keinginan seseorang melakukan suatu kegiatan dalam meningkatkan kemampuan diri sendiri dengan giat agar mendapatkan hasil yang maksimal. Motivasi tidak hanya berasal dari diri sendiri namun lingkungan sekitar juga mempengaruhi motivasi seseorang agar dapat tercapainya suatu tujuan dengan hasil yang maksimal.

Motivasi memiliki peran penting dalam setiap melakukan kegiatan, karena tanpa adanya motivasi tujuan tidak akan terlaksana dengan maksimal dan tidak tercapai seperti apa yang

---

<sup>24</sup> M. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002)

<sup>25</sup> Rhoni Ilham Tampubolon, Agustus 2021, “Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang”, Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan, Volume 4 Nomor 2

<sup>26</sup> Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa, September 2017, “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No.1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

diharapkan, sebaliknya dengan adanya motivasi yang kuat seseorang akan bekerja keras dengan niat yang sungguh – sungguh untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal.<sup>27</sup>

Motivasi kerja dalam Islam tidak untuk mengejar hidup mewah, status ataupun mencari kekayaan dengan segala cara. Motivasi kerja dalam islam yaitu mencari nafkah yang merupakan salah satu dari bentuk kewajiban ibadah atau ketaqwaan kita dengan Allah SWT setelah ibadah fardhu lainnya. Didalam Islam motivasi bekerja juga bonus didunia untuk mendapatkan amalan saleh menuju kepada keabadian.<sup>28</sup> Seperti yang dijelaskan pada Q.S Adz-Dzariat ayat 22 berikut:<sup>29</sup>

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ

Artinya:

*“Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan apa yang dijanjikan kepadamu.”*

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah dengan tegas memberikan penjelasan kepada manusia dalam hal rezeki setiap hamba-Nya. Dengan niat yang ikhlas, bekerja dengan tekun dan mempunyai tujuan untuk keridhaan Allah akan melahirkan keberkahan dan kehidupan dengan rahmat dan nikmat dari Allah.

Dalam Islam motivasi kerja harus memiliki<sup>30</sup>:

- a) Niat baik dan benar (mengharapkan ridha Allah SWT). Dengan niat yang baik kita dapat menentukan tujuan dari pekerjaan.

---

<sup>27</sup> Yusuf Rahman Al Hakim, Mochamad Irfan, Rahayu Mardikaningsih, dan Ella Anastasya Sinambela “Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” Global Vol 03, No.01 2018

<sup>28</sup> Muzayyanah Jabani dan Dzulkarnain Lubis Andri, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Islam (Studi Pada PT. Bosowa Berlian Motor Kota Palopo) Jurnal Of Institution And Sharia Finance Vol 3 No.1 2020

<sup>29</sup> Al-Quran Surah Adz-Dzariat Ayat 22

<sup>30</sup> Putri Santika, Muhammad Yasir Yusuf, Abrar Amri, “Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam” Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah Vol. 2 No. 2 Desember 2018 hal. 26

- b) Taqwa dalam bekerja. Taat adalah orang yang dapat menjalankan tugas yang dipercayakan kepadanya. Orang yang bertaqwa juga harus bertakwa dan selalu menjaga amal ibadah dan kebenarannya, serta harus meningkatkan produktivitas kerjanya sebagai wujud integritas kemuliaan hidupnya.
- c) Ikhlas dalam bekerja. Ikhlas adalah salah satu syarat utama agar diterimanya segala perbuatan manusia dihadapan Allah SWT. Hal ini akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT jika suatu pekerjaan dilaksanakan dengan ikhlas.

## 2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Dalam melakukan suatu pekerjaan kita harus memiliki motivasi agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik agar mendapatkan hasil yang maksimal, oleh sebab itu manusia harus meningkatkan motivasi kerja dengan baik.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu<sup>31</sup>:

1. Keinginan untuk berkembang
2. Jenis pekerjaan
3. Perasaan terhadap diri sendiri telah menjadi bagian dari perusahaan tempat bekerja

Selain faktor yang mempengaruhi, terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi meningkatnya motivasi kerja seorang karyawan, yaitu<sup>32</sup>:

1. Rasa aman dalam bekerja
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
3. Lingkungan kerja yang mendukung
4. Penghargaan atas prestasi kerja

---

<sup>31</sup> Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa, September 2017, “*Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*”, Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No.1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

<sup>32</sup> *Ibid.* hlm. 12-15

5. Keadilan yang diberikan oleh manajemen kepada karyawannya.

### 3. Indikator Motivasi Kerja

Dalam meningkatkan motivasi kerja terdapat indikator – indikator yang mendukung agar meningkatnya motivasi kerja seorang karyawan. Menurut Siswanto, terdapat beberapa indikator motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut<sup>33</sup>:

1. Kinerja

Kinerja merupakan salah satu indikator dalam meningkatkan motivasi kerja, karena dengan adanya pencapaian kinerja karyawan merasa puas dengan pencapaiannya dalam bekerja atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2. Penghargaan

Penghargaan merupakan bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan. Penghargaan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dapat mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan semangat dan prestasi kerja yang baik. Penghargaan dapat berupa bonus, insentif, promosi, maupun sertifikat penghargaan.

3. Tantangan

Tantangan merupakan rintangan yang harus dilalui oleh karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Dengan adanya tantangan membuat karyawan semakin meningkatkan motivasinya dalam menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin dalam menyelesaikan masalah dengan meminimalisir bentuk kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab merupakan bentuk kewajiban seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Dengan adanya tanggung jawab membuat seorang karyawan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik

---

<sup>33</sup> Siswanto, M.Si. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005)

mungkin, dan membuat karyawan merasa memiliki kontribusi dan peran penting dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### 5. Pengembangan

Pengembangan merupakan bentuk dari proses karyawan dalam meningkatkan kompetensi dan kemampuan kinerjanya, pengembangan biasanya diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya seperti dengan adanya pendidikan, pelatihan, maupun seminar, yang dimana hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja karena karyawan merasa memiliki kesempatan untuk lebih meningkatkan kualitas diri dan mengembangkan diri.

#### 6. Keterlibatan

Keterlibatan merupakan keikutsertaan karyawan dalam berbagai aktivitas perusahaan baik dalam hal pengambilan keputusan maupun berbagai kegiatan yang diadakan oleh perusahaan. Dengan adanya keterlibatan karyawan dalam kegiatan perusahaan ini dapat memotivasi karyawan untuk lebih turut serta andil pada setiap kegiatan perusahaan serta karyawan akan merasa dihargai dan diberdayakan dengan baik oleh perusahaan.

#### 7. Kesempatan

Kesempatan merupakan peluang yang memungkinkan karyawan dalam mencapai suatu keinginan atau memenuhi kebutuhannya dalam pekerjaan. Kesempatan dapat berupa pemberian kompensasi, bonus, maupun kesempatan mendapatkan promosi. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya motivasi kerja karyawan karena dengan diberikannya kesempatan pada karyawan akan merasa usaha yang mereka lakukan telah sesuai dengan apa yang akan mereka dapatkan.

#### 4. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi memiliki beberapa tujuan yang diharapkan akan meningkatkan kinerja yang ada pada karyawan. Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan sebagai berikut<sup>34</sup>:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pada karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Menjaga kestabilan karyawan pada suatu perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Efisiensi dalam pengadaan karyawan
6. Menciptakan keadaan dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, serta partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku

#### H. Telaah Pustaka

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Suwarno & Ronal Aprianto (2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuk Linggau	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Uji Korelasi Parsial antara pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan kriteria kuat. Sedangkan untuk pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

---

<sup>34</sup> Yuyuk Liana “Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur)” Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.12 No.1 Juni 2018

			termasuk kriteria kuat. Dengan dilakukan uji bersama sama menunjukkan hasil yang signifikan dimana Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya pengalaman kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Putri Nazli, Marliyah & Yeni Samri Juliati Nasution (2022)	Pengaruh Nilai – Nilai Islam, Upah, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil penelitian menunjukkan nilai – nilai islam tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan</li> <li>2. Upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.</li> <li>3. Pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>4. Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>5. Secara simultan Nilai – Nilai Islam, Upah, Pengembangan Karir, dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
3.	Rhoni Ilham Tampubolon (2021)	Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan

			signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta secara simultan, pengalaman kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Sukri & Mukti Rahardjo (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elkau	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
5.	Yuyuk Liana (2018)	Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Asis Rahman, Gunawan & Hamin (2017)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>2. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>3. Pengembangan karir</li> </ol>



			<p>memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>4. Uji yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
7.	Via Anggraini & Susanto (2018)	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Tbk (Studi Kasus Karyawan Bagian Penjualan)	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan kompetensi sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dimana kinerja karyawan akan mengalami peningkatan apabila terdapat kompetensi sosial antar karyawan. Sedangkan secara simultan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan, pengalaman kerja, dan kompetensi sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
8.	Wungow Raymond Octavianus & Adolfini (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>

			<p>2. Pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Secara simultan pengalaman kerja dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.</p>
9.	Albert Budiyanto & Yudithia Wikan (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelola Jasa Artha	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Dengan melakukan uji bersama-sama disiplin kerja, motivasi, stress kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
10.	Syaiful Bahri & Yuni Chairatun Nisa (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	<p>Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak memiliki atau tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan dilakukannya uji</p>

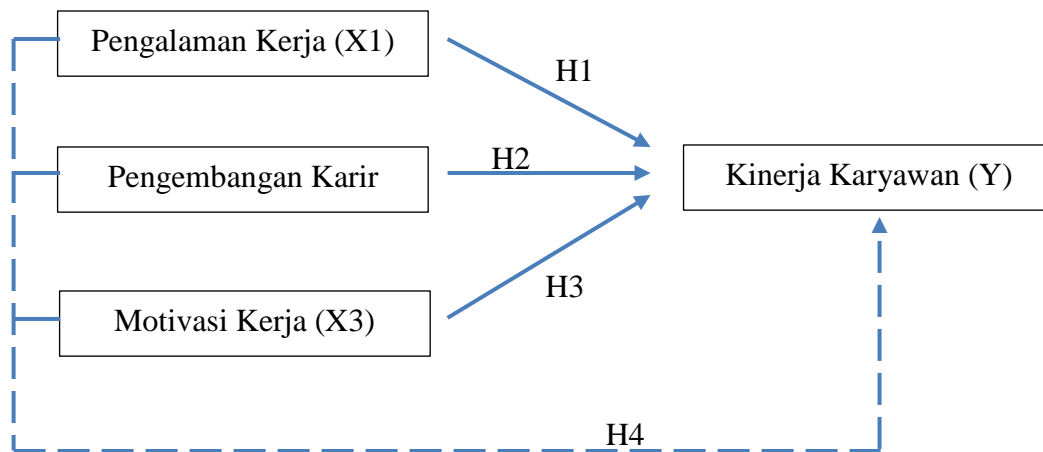
			simultan, menjelaskan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
--	--	--	---

Sumber: Dikelola Oleh Peneliti

### A. Kerangka Berfikir

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh Peneliti, maka dapat digambarkan kerangka penelitian sebagai berikut

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**



Keterangan:

X1 : Pengalaman Kerja

X2 : Pengembangan Karir

X3 : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Karyawan

—→ : Parsial

- - - : Simultan

## I. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>35</sup> Pada penelitian ini Peneliti menggunakan Hipotesis Asosiatif yaitu dugaan sementara pada suatu rumusan masalah yang mempertanyakan mengenai hubungan atau asosiasi antara dua atau lebih variable penelitian. Adapun hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja merupakan tingkatan seseorang dalam melakukan produktivitas kerja, menghadapi tantangan dan mengambil resiko dalam setiap pekerjaan yang dapat diukur dari lama waktu kerja serta tingkatan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam bekerja.

Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian dari pekerjaan seseorang maupun kelompok karyawan pada sebuah Perusahaan sesuai dengan standar Tingkat keberhasilan yang telah ditentukan dalam jangka waktu tertentu.

Penelitian ini didukung oleh penelitian dari Rhoni Ilham Tampubolon (2021) yang menyatakan bahwa variable pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>36</sup>

Berdasarkan penelitian terlebih dahulu maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

**Ho1 : diduga pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

**Ha1 : diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

---

<sup>35</sup> Prof. Dr. Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-27. (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2022)

<sup>36</sup> Rhoni Ilham Tampubolon, Agustus 2021, “*Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang*”, Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan, Volume 4 Nomor 2

## 2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir merupakan Langkah Perusahaan dalam merencanakan dan meningkatkan karir karyawannya, agar dapat mengembangkan potensi maupun kinerja agar lebih optimal. Dengan demikian Perusahaan berusaha memberikan yang terbaik kepada karyawannya untuk lebih meningkatkan potensi yang dimiliki, agar dapat mewujudkan visi dan misi Perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian dari Yuyuk Liana (2018) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.<sup>37</sup>

Berdasarkan penelitian terlebih dahulu maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

**Ho2 : diduga pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

**Ha2 : diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

## 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan dari dalam diri seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk meningkatkan kemampuan diri sendiri baik dorongan dari internal maupun eksternal untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh oleh seseorang maupun sekelompok orang secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu didalam menjalankan

---

<sup>37</sup> Yuyuk Liana “Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur” Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.12 No.1 Juni 2018

tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan tujuan untuk mencapai visi dan misi Perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Andayani (2018) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.<sup>38</sup>

Berdasarkan penelitian terlebih dahulu maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

**Ho3 : diduga motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

**Ha3 : diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

#### **4. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu:

**Ho4 : Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

**Ha4 : Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

---

<sup>38</sup> Dwi Andayani “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR di Kabupaten Tulung Agung Dalam Perspektif Islam” Inovatif Vol. 4 No.1 2018