

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN**



**Analisis Pengaruh Kinerja Karyawan Dan Pengalaman Kerja Terhadap
Pengembangan Karir Pada BPJS Kesehatan Cabang Solok**

Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun

TIM PENGUSUL:

**Rasidah Nasrah, S.Sos.I.,MM (Ketua)
NIDN 100208201**

**YUNI VIVILAWATI (Anggota)
151000461201050**

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMINSOLOK
February 2020**

HALAMAN PENGESAHAN

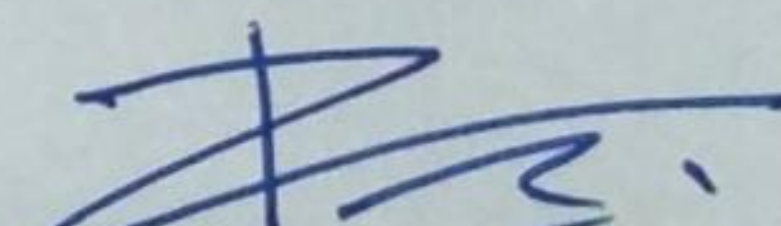
Judul	Analisis Pengaruh Latar Belakang Sosial, Kemampuan Manajerial, Dan Pengalaman Terhadap Perkembangan Usaha Kue Di Kota Solok.
Peneliti/Pelaksanaan	
Nama Lengkap	Rasidah Nasrah , S.Sos.I,MM.
Nidn	1002068201
Jabatan Fungsional	Lektor
Program Studi	Manajemen
Fakultas	Ekonomi
Nomor Hp	
Alamat Surat (E-Mail)	
Anggota Tim	
Nama Lengkap	Yuni Vivilawati
Npm	151000461201050
Perguruan Tinggi	Universitas mahaputra Muhammad yamin
Tahun Pelaksanaan	2019-2020
Sumber Dana	Mandiri
Biaya Tahun Berjalan	Rp. 7.000.000 (Tujuh Juta Rupiah)
Biaya Keseluruhan	Rp. 7.000.000 (Tujuh Juta Rupiah)


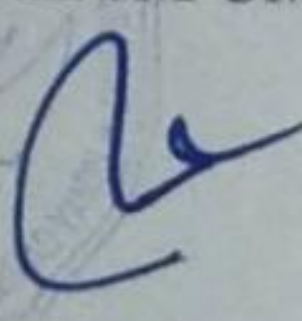

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

(Juita Sukraini, SE.MSi)
NIDN : 1017116201

Solok, 06 February 2020

Ketua,


(Rasidah Nasrah , S.Sos.I,MM.)
NIDN : 1002068201


Menyetujui,
Kepala LP3M UMMY

(DR. Wahyu Indah Mursalini, SE.MM)
NIDN: 1019017402

DAFTAR ISI

RINGKASAN

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.2 Rumusan Masalah

1.3 Tujuan Penelitian

2 TINJAUAN PUSTAKA

3 METODE

4 PEMBAHASAN

5 PENUTUP

6 JADWAL

7 DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Ringkasan penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latarbelakang penelitian, tujuan dan tahapan metode penelitian, luaran yang ditargetkan, serta uraian TKT penelitian yang diusulkan.

RINGKASAN

Badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan (BPJS Kesehatan) adalah badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada presiden dan berfungsi menyelenggarakan program jaminan sosial kesehatan (BPJS Kesehatan) yang diamanatkan oleh pemerintah untuk mengoperasikan BPJS Kesehatan atas perintah UU BPJS. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Analisis Kinerja Karyawan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi Pada Bpjs Kesehatan Kota Solok.

Objek penelitian yaitu karyawan BPJS Kesehatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Kesehatan yang berjumlah 35 Orang.

Kata kunci maksimal 5 kata

Kinerja Karyawan, Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi

Latar belakang penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang dan permasalahan yang akan diteliti, tujuan khusus, dan urgensi penelitian. Pada bagian ini perlu dijelaskan uraian tentang spesifikasi khusus terkait dengan skema.

BAB I Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

BPJS Kesehatan adalah badan penyelenggara jaminan sosial khusus untuk kesehatan. BPJS merupakan transformasi dari PT Askes (persero), fungsi utama dari BPJS kesehatan ialah menyelenggarakan jaminan kesehatan bagi seluruh masyarakat Indonesia. Pada prosesnya, BPJS Kesehatan membantu menjamin kesehatan dengan program-program asuransi kesehatan. Asuransi BPJS kesehatan saat mudah diakses dengan kerjasama rumah sakit yang sangat luas di seluruh Indonesia. Untuk mendukung layanannya, BPJS kesehatan melayani baik secara langsung melalui kantor dan online melalui website bpjs yang dapat diakses secara online. Pembukaan atau pendaftaran BPJS juga sangat mudah dengan jumlah iuran BPJS kesehatan yang juga

terjangkau. Berbagai keperluan terkait layanan BPJS kesehatan juga bisa dilakukan secara BPJS online seperti cek status BPJS kesehatan, pembayaran BPJS, dan lainnya.

Perkembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di BPJS cabang solok merupakan man investment yang tiada batas waktunya mengingat tugas dan tanggung jawab kelancaran pelayanan bagi masyarakat berada di tangan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Pengembangan karir diperlukan untuk memicu pengembangan diri dalam kerja. Akan tetapi perencanaan dan pengembangan diri ataupun karir itu bersumber dari dalam diri pribadi SDM itu sendiri. Proses perencanaan dapat memungkinkan SDM untuk mengetahui sasaran-sasaran dan jenjang yang mengarah pada tujuan yang akan dicapai tersebut. Melalui aktivitas pengembangan karir, SDM dapat memilih cara untuk meningkatkan dirinya dengan menggunakan potensi yang tertanam dalam dirinya sendiri. banyak kegiatan pengembangan SDM bersifat individual secara sukarela dalam pelaksanaannya.

Pencapaian karir pegawai disesuaikan dengan hasil kinerja yang dilakukan pegawai. Masalah keterlambatan yang dialami oleh pegawai disebabkan oleh banyak hal. Kesulitan dalam pemenuhan angka kredit sebagai bagian dari penilaian kinerja di divisi menjadi penyebab dari lambatnya peningkatan karir pegawai. Hal ini akan diketahui seberapa baik karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan umpan balik atau balas jasa atas kinerja tersebut.

Kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Hasil kinerja patut menjadi acuan bagi perusahaan untuk memberikan kesempatan jalur karir pegawainya untuk merencanakan karir mereka. Selain itu pengalaman kerja juga dapat menjadi penunjang pengembangan karir pegawai, pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Robbins dan Timothy bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. (Moh. Rum Arisandy, 2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja.

Jadi kinerja pegawai dan pengalaman kerja adalah hal yang sangat penting untuk mengetahui dan sejauh mana pengembangan karir dalam memajukan dan menjalankan serta mencapai visi, misi serta nilai yang dijunjung tinggi BPJS kesehatan. Melalui pengetahuan dan pemahaman visi BPJS cabang solok dan nilai yang diterapkan kinerja karyawan diharapkan dapat bertahan dan meningkat, untuk menciptakan kinerja semakin berkualitas yang memberikan dampak positif bagi perusahaan. Oleh sebab itu BPJS perlu melakukan pengembangan karir bagi seluruh karyawannya sesuai dengan kompetensi dan potensi yang dibutuhkan demi tercapainya rencana karir yang diinginkan.

Berdasarkan Permasalahan Yang Diuraikan Tersebut Maka, Peneliti Mengambil Judul Judul **“Analisis Pengaruh Kinerja Karyawan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada BPJS Kesehatan Cabang Solok”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang termasuk identifikasi permasalahan diatas maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap pengembangan karir berbasis kompetensi pada BPJS Kesehatan cabang Solok.
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir berbasis kompetensi pada BPJS Kesehatan cabang Solok.
3. Apakah kinerja karyawan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir berbasis kompetensi pada BPJS Kesehatan cabang Solok

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan gambaran dari kegiatan terhadap suatu target capaian tertentu yang telah dijelaskan dalam rumusan masalah diatas, uraian secara terperinci dan detail terkait dengan tujuan penelitian dideskripsikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap pengembangan karir berbasis kompetensi pada BPJS Kesehatan cabang Solok.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir berbasis kompetensi pada BPJS Kesehatan cabang Solok.
3. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir berbasis kompetensi pada BPJS Kesehatan cabang Solok

Tinjauan pustaka tidak lebih dari 1000 kata dengan mengemukakan *state of the art* dalam bidang yang diteliti. Bagan dapat dibuat dalam bentuk JPG/PNG yang kemudian disisipkan dalam isian ini. Sumber pustaka/referensi primer yang relevan dan dengan mengutamakan hasil penelitian pada jurnal ilmiah dan/atau paten yang terkini. Disarankan penggunaan sumber pustaka 10 tahun terakhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengembangan Karir

2.1.1. Pengertian Pengembangan Karir

Mengawali abad ke-20 perusahaan-perusahaan mulai menjadikan SDM sebagai sumber daya utama dari suatu perusahaan sehingga mulai terbentuk adanya departemen SDM dalam setiap perusahaan. Sebagai hasilnya, banyak perusahaan mulai mengungkapkan tentang perlunya perencanaan dan pengembangan karir, informasi karir, konseling yang berhubungan dengan karir. Namun tanggung jawab utama untuk perencanaan dan pengembangan karir terletak pada pribadi SDM itu sendiri. Berikut ini pengertian pengembangan karir menurut para ahli dalam (Kaseger, 2013):

1. Posisi pekerjaan yang dimiliki seseorang selama bertahun-tahun.
2. Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karier seseorang.
3. pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.
4. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.
5. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

6. Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier yaitu peningkatan dalam proses karier karyawan dalam pekerjaannya selama jangka waktu tertentu.

2.1.2. Konsep-Konsep Dasar Perencanaan Karir

Perencanaan karir merupakan bagian yang sangat penting karena menentukan dinamika perusahaan untuk manajemen sumber daya manusia, konsep-konsep dasar manajemen perencanaan karir sebagai berikut (Arif Yusuf Hamali, S.S., 2016)

1. Karir, karir merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang.
2. Jenjang karir, jenjang karir merupakan model posisi pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang
3. Tujuan karir, tujuan karir merupakan posisi mendatang yang diupayakan pencapaiannya oleh seorang sebagai bagian karirnya. Tujuan-tujuan ini berperan sebagai benchmark sepanjang jenjang karir seseorang.
4. Perencanaan karir, perencanaan karir merupakan proses dimasa kita menyeleksi tujuan karir dan jenjang karir menuju tujuan-tujuan tersebut.
5. Pengembangan karir, pengembangan karir terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seorang dalam mencapai rencana karir pribadinya.

2.1.3. Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir dalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa mendatang. Karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan (SONIA SRI GINA, 2015).

Tujuan pengembangan karir yang dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin yaitu (Arif Yusuf Hamali, S.S., 2016):

1. Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
2. Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
3. Pengembangan karir membantu menyadarkan para pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi keahliannya.
4. Memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
5. Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
6. Membantu rogram-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
7. Menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
8. Menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
9. Mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.
10. Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

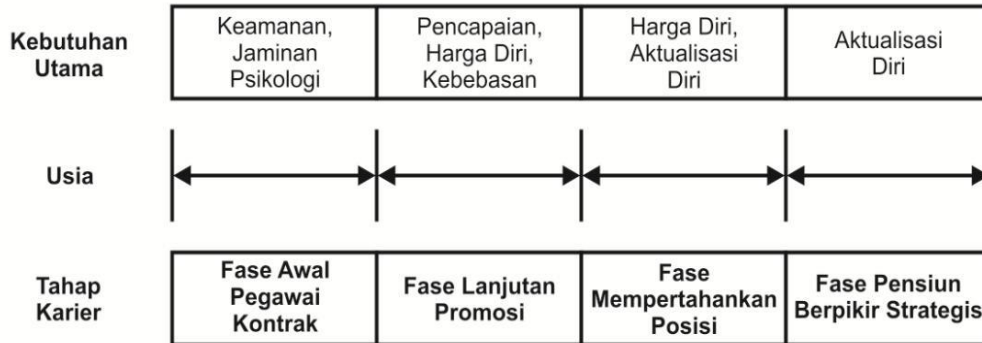
2.1.4. Tahap-tahap Pengembangan Karier Individu

Penelitian mengenai tahapan-tahapan karier menyimpulkan bahwa kebutuhan dan ekspektasi individu berubah melalui tahapan-tahapan. Hubungan antara tahapan-tahapan karier dan kebutuhan individu dapat dilihat pada gambar dibawah ini (SONIA SRI GINA, 2015) :

Gambar 2.1

Tahap-tahap pengembangan karir

Sumber: Rivai & Sagala (2013:281)



Disisi lain dalam hal pengembangan karir karyawan dilakukan dengan penuh pertimbangan sebagai bahan pemikiran untuk karyawan agar memasuki kedalam tahap yang lebih tinggi. Proses dalam mengembangkan karyawan salah satunya yaitu melalui promosi dan pemindahan serta melalui beberapa keputusan untuk sebuah pertimbangan diantaranya yaitu (Kaseger, 2013):

1. Keputusan 1: senioritas ataukah kompetensi yang memengaruhi?

Keputusan yang paling penting barangkali adalah apakah promosi didasarkan pada senioritas atau kompetensi, atau suatu kombinasi dari keduanya. Fokus saat ini pada sifat kompetitif lebih menyukai kompetensi, seperti kenyataan bahwa promosi yang didasarkan pada kompetensi ialah motivator yang superior. Namun, kemampuan sebuah perusahaan untuk menggunakan kompetensi sebagai kriteria tergantung pada beberapa hal, yang paling terlihat apakah kesepakatan serikat kerja atau persyaratan pelayanan sipil mengatur promosi atau tidak. Kesepakatan serikat kerja terkadang berisi klausa yang menekankan senioritas, seperti:” Dalam kemajuan karyawan kepada pekerjaan yang memiliki pembayaran gaji yang lebih tinggi saat kemampuan, manfaat, dan kapasitas adalah sama, pilihan akan diberikan kepada karyawan dengan senioritas tertinggi.” Dan peraturan pelayanan sipil yang menekankan senioritas bukannya kompetensi sering kali mengatur promosi dalam banyak organisasi sektor publik.

2. Keputusan 2: Bagaimana seharusnya kita harus mengukur kompetensi?

Bila perusahaan memilih kompetensi, bagaimana seharusnya mereka mendefinisikan dan mengukur kompetensi? Mendefinisikan dan mengukur prestasi sebelumnya adalah relatif terustang: Definisikan pekerjaan itu, tetapkan standarnya, dan gunakan satu perangkat penilaian atau lebih untuk mencatat prestasi karyawan. Tetapi promosi membutuhkan sesuatu yang lebih tinggi: Anda juga membutuhkan sebuah prosedur sah untuk memprediksi potensi seorang kandidat untuk prestasi mendatang.

3. Keputusan 3: Apakah prosesnya formal atau informal?

Banyak perusahaan yang memiliki proses yang informal. Mungkin mereka tidak memasang posisi yang lowong dan para manajer kunci mungkin menggunakan kriteria yang “tidak dipublikasikan” milik mereka sendiri untuk membuat keputusan promosi. Disini karyawan dapat menyimpulkan secara wajar bahwa faktor-faktor non-kompetensi seperti “siapa yang anda tahu” adalah lebih penting dari pada prestasi, dan bahwa bekerja keras untuk maju-paling tidak dalam perusahaan ini adalah fatal. Banyak perusahaan menerbitkan kebijakan dan prosedur promosi yang formal dan dipublikasikan. Hal ini memiliki beberapa komponen. Karyawan mendapatkan sebuah kebijakan promosi formal yang menjelaskan kriteria yang digunakan perusahaan untuk memberikan promosi.

4. Keputusan 4: Vertikal, Horizontal, atau lainnya?

Perusahaan dapat mengambil beberapa pilihan untuk melakukan promosi baik itu secara vertikal, horizontal atau yang lainnya

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Berikut ini pengertian dari beberapa para ahli tentang kinerja karyawan, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Kaseger, 2013). Kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang sederhana kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja (Hidayati & Iqbal, 2014). Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata

yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Pattisina, Roring, & Rumawas, 2015).

Pelaksanaan pekerjaan menjadi tanggung jawab bersama antara karyawan dengan manajer. Karyawan masing-masing mempunyai tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai kinerja yang sudah ditetapkan dan disepakati bersama (Putu, Dewi, & Gede Riana, 2015).

Karyawan mempunyai tanggung jawab dalam hal:

1. Komitmen dalam pencapaian tujuan.
2. Meminta feedback dan pelatihan kerja
3. Berkomunikasi secara terbuka dan teratur dengan manajer
4. Mengumpulkan dan berbagi data pekerjaan.
5. Mempersiapkan telaah kerja

Sedangkan manajer bertanggung jawab dalam hal:

1. Menciptakan kondisi kerja yang memotivasi karyawan
2. Mengobservasi dan mendokumentasi kinerja karyawan
3. Menyesuaikan dan merevisi tujuan, standar kinerja, dan kompetensi
4. Memberikan feedback dan pelatihan sesuai keperluan
5. Menyediakan peluang pengembangan karyawan Mendukung perilaku yang efektif dari karyawan untuk kemajuan dan pencapaian kinerja.

Konsep manajemen kinerja (performance management) dibentuk pada tahun 1980- an di Amerika Serikat. Manajemen kinerja sebagai proses yang bertujuan meningkatkan kinerja individu karyawan, kinerja tim kerja, dan meningkatkan kinerja organisasi (Lina, 2016). Proses manajemen kinerja dilakukan bersama antara manajer dan karyawan, manajemen kinerja bertujuan mengembangkan sejumlah aspek kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Manajemen kinerja berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut dicapai melalui partisipasi individu karyawan dalam mencapai tujuan dari tugasnya yang hasilnya berupa kinerja karyawan.

2. Manajemen kinerja berupaya menciptakan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan secara terus-menerus.
3. Manajemen kinerja berupaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pencapaian tujuan.
4. Manajemen kinerja mengukur kinerja individu karyawan, tim kerja dan kinerja perusahaan secara periodik.

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlakukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil (Arif Yusuf Hamali, S.S., 2016). Pengertian manajemen kinerja dapat dipahami dari lima sudut pandang, yaitu :

1. Manajemen kinerja sebagai proses komunikasi

Manajemen kinerja dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasannya langsung. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas, serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan kinerja dilakukan.

2. Manajemen kinerja sebagai sarana

Manajemen kinerja dikelola untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

3. Manajemen kinerja sebagai pendekatan strategis

Manajemen kinerja sebagai pendekatan strategis dan terpadu adalah untuk menyampaikan kinerja karyawan yang bekerja didalam dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan contributor individu.

4. Manajemen kinerja sebagai gaya manajemen

Dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyakut penetapan tujuan, memberikan umpan balik, baik dari manajer kepada karyawan (top-down) maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer (bottom-up).

5. Manajemen kinerja sebagai dasar dan kekuatan pendorong

Manajemen kinerja sebagai dasar dan kekuatan pendorong maksudnya adalah berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya.

Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah factor, yang terdiri dari (Arif Yusuf Hamali, S.S., 2016):

1. Factor internal karyawan

Factor internal karyawan yaitu factor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir factor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang

2. Factor lingkungan internal organisasi

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi.

3. Factor lingkungan eksternal organisasi

Factor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.2. Prinsip-prinsip dasar manajemen kinerja

Manajemen kinerja adalah bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar manajemen kinerja menjadi fondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Prinsip-prinsip dasar manajemen kinerja terdiri dari (Arif Yusuf Hamali, S.S., 2016):

1. Strategis
2. Perumusan tujuan
3. Perencanaan
4. Umpan balik
5. Pengukuran
6. Perbaikan kinerja
7. Berkelanjutan
8. Menciptakan budaya
9. Pengembangan
10. Kejujuran
11. Pelayanan tanggung jawab bermain
12. Rasa kasihan
13. Konsesus dan kerjasama

14. Komonikasi dua arah

2.3. Pengalaman Kerja

2.3.1. Pengertian pengalaman kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is thebest teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)” (Gde Bayu Surya Parwita¹ Made Ika Prastyadewi², 2016). Pengalaman memunculkan potensi seseorang, Pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien.

Pengalaman dapat memunculkan potensi seseorang, potensi yang penuh akan muncul secara bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri (Pamungkas, Hamid, & Prasetya, 2017). orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.

Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Bagi seorang karyawan proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Karenanya pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat. Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja (Pamungkas et al., 2017).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

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

2.3.3. Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu (Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, 2016) :

1. 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.
2. 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 ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan teknik pekerjaan.

Metode atau cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditulis tidak melebihi 600 kata. Bagian ini dilengkapi dengan diagram alir penelitian yang menggambarkan apa yang sudah dilaksanakan dan yang akan dikerjakan selama waktu yang diusulkan. Format diagram alir dapat berupa file JPG/PNG. Bagan penelitian harus dibuat secara utuh dengan penahapan yang jelas, mulai dari awal bagaimana proses dan luarannya, dan indikator capaian yang ditargetkan. Di bagian ini harus juga mengisi tugas masing-masing anggota pengusul sesuai tahapan penelitian yang diusulkan.

BAB III METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan analisa deskriptif kuantitatif yaitu menghubungkan dua variabel atau lebih. Menjelaskan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dan kegunaan tertentu. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana langkah-langkah penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Dalam metode deskriptif, peneliti bisa saja membandingkan fenomena-fenomena tertentu sehingga merupakan suatu studi yang komparatif. Ada kalanya peneliti mengadakan klasifikasi, serta penelitian terhadap fenomena-fenomena dengan menetapkan standar tertentu sehingga banyak ahli menamakan metode ini dengan metode normative. Dengan metode ini juga diselidiki fenomena atau factor memilah hubungan antara satu factor dengan factor yang lainnya karenanya metode ini juga sering dinamakan metode study kasus.

Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dengan jenis data yang digunakan adalah data penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu prosedur atau cara pemecahan masalah dengan cara menggambarkan atau melukiskan, fenomena, keadaan, peristiwa, atau sesuatu yang sedang berlangsung pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang terjadi dengan melakukan analisis statistika. Objek telahan metode penelitian kuantitatif ini adalah untuk melihat analisis kinerja karyawan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir berbasis kompetensi pada BPJS Kesehatan Cabang Solok.

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari responden yang di peroleh melalui kuesioner. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang langsung dikumpulkan oleh peneliti atau sumber pertamanya. Sumber data primer ini diperoleh sendiri oleh peneliti di BPJS Kesehatan Cabang Solok.

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Populasi dalam penelitian ini adalah. pegawai BPJS Kesehatan cabang Solok terdiri atas 56 orang pegawai yang berkerja di BPJS Kesehatan Solok. Sampel yang diambil menggunakan total sampling. Total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Jika populasinya besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada pada populasi, dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat mengambil sebagian dari jumlah populasi yang ada dengan menggunakan rumus tertentu dalam menentukan jumlah sampel. Jadi sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai BPJS Kesehatan cabang Solok terdiri atas 56 orang pegawai yang berkerja di BPJS Kesehatan Solok.

Data merupakan faktor yang penting untuk menunjang suatu penelitian. Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari responden yang di peroleh melalui kuesioner. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang langsung dikumpulkan oleh peneliti atau sumber pertamanya. Sumber data primer ini diperoleh sendiri oleh peneliti di BPJS Kesehatan Solok.

Teknik pengumpulan data yang tepat, dengan mempertimbangkan penggunaannya berdasarkan jenis data dan sumbernya. Data yang obyektif dan relevan dengan pokok permasalahan penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuisisioner dan wawancara untuk memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti menemui responden secara langsung, tentunya sesuai dengan peraturan dan tidak mengganggu kelangsungan proses kerja diperusahaan.

Teknik yang digunakan pada pengumpulan data ini adalah :

- a. Kepustakaan
- b. Observasi

c. Kuisisioner

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada didalam BPJS Kesehatan Solok.yang berjumlah 56 orang.

Tabel 3.2 Populasi Penelitian

No	Karyawan	Jumlah
1	pegawai tetap	35 orang
2	pegawai kontrak	12 orang
3	pegawai outsourcing	9 orang
Jumlah		56 orang

Sumber : data dari BPJS Kesehatan Solok

Sampel yang diambil menggunakan total sampling. Total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Jika populasinya besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada pada populasi, dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat mengambil sebagian dari jumlah populasi yang ada dengan menggunakan rumus tertentu dalam menentukan jumlah sampel. Jadi sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di dalam BPJS Kesehatan Solok. Sebanyak 56 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pengujian instrumen
2. Uji Validitas
3. Uji Realibilitas.
4. Analisis regresi linear berganda
5. Uji koefisien determinasi
6. Uji hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji f, uji t.

Langkah-langkah penelitian ini adalah 1) Observasi lapangan, 2) merumuskan permasalahan, 3) membuat dan membagikan kuisisioner, 4) merumuskan dan menganalisis data

yang didapatkan ke program olah data, 5) mengolah data, 6) melakukan analisis data sesuai materi, 7) penyusunan laporan penelitian, 8) menyusun artikel dan publikasi.

BAB IV Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan diatas, maka secara keseluruhan hasil pembahasan dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh persamaan linear regresi berganda dengan bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,584 + 0,490 X_1 + 0,469 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dianalisis regresi linear berganda sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) yang diperoleh adalah sebesar 0,584 angka ini berarti jika variabel Kinerja Karyawan dan Pengalaman Kerja adalah nol maka nilai dari Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi adalah konstan 0,584.
- b. Koefisien regresi pertama (b_1) untuk variabel Kinerja Karyawan (X_1) diperoleh sebesar 0,490 angka ini memiliki arti bahwa dengan meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan (X_1) sebesar 1% maka Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi (Y) akan meningkat sebesar 0,490 satuan.
- c. Koefisien regresi kedua (b_2) diperoleh sebesar 0,469 pada variabel Pengalaman Kerja (X_2), artinya dengan peningkatan nilai dalam variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 1% , maka variabel terikat dalam hal ini Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,469 satuan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu Kinerja Karyawan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama memiliki keterikatan yang searah dengan tanda positif terhadap Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi. Hal ini berarti dengan adanya Kinerja Karyawan dan Pengalaman Kerja yang baik, maka Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi akan meningkat. Kondisi ini akan berlaku dengan asumsi faktor lain yang mempengaruhi Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi selain variabel Kinerja Karyawan dan Pengalaman Kerja karyawan dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan. Pada penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa variabel independen yaitu pengembangan karir

Karyawan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama memiliki keterikatan yang searah dengan tanda positif terhadap Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi (Moh. Rum Arisandy, 2018) dan (Regina Gledy Kaseger, 2013).

2. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < \alpha 0,05$. Nilai $t_{tabel} \alpha 0,05$ adalah 2,04. Untuk variabel Kinerja Karyawan (X_1) nilai t_{hitung} adalah $3,087 > t_{tabel} 2,04$ dan nilai signifikansi $0,004 < \alpha 0,05$. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini membuktikan Kinerja Karyawan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi. Dalam penelitian terdahulu menyatakan bahwa Hasil penelitian membuktikan bahwa pengembangan karir di PT. Matahari Department Store Manado Town Square memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi pengembangan karir karyawannya semakin tinggi pula kinerja karyawannya (Regina Gledy Kaseger, 2013)

3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dari t_{tabel} . Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < \alpha 0,05$. Nilai $t_{tabel} \alpha 0,05$ adalah 2,04. Untuk variabel Pengalaman Kerja (X_2) nilai t_{hitung} adalah $3,106 > t_{tabel} 2,04$ dan nilai signifikansi $0,004 < \alpha 0,05$. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini membuktikan Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi.

Dalam penelitian terdahulu menyatakan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengalaman kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala (Moh. Rum Arisandy, 2018). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan bertambahnya pengalaman kerja pegawai akan mendorong pengembangan karir pegawai.

4. Pengaruh Kinerja Karyawan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dari f_{tabel} . Hipotesis diterima jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai $sig < \alpha 0,05$. Nilai $t_{tabel} \alpha 0,05$ $f_{hitung} 15,700 > f_{tabel} 3,29$ dengan nilai

signifikan sebesar $0.000 < \text{sig } \alpha 0,05$. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dan Pengalaman Kerja secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi. Hipotesis yang dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian sehingga H_3 diterima dan H_0 ditolak

Selain dengan uji f, pengaruh secara simultan juga dapat dilihat dengan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,495 artinya Kinerja Karyawan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama memiliki variasi proporsi yang menjelaskan pengaruhnya terhadap Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi sebesar 0,495 atau 49,5% sisanya sebanyak 50,5% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu menyatakan Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa keterampilan pegawai, dan pengalaman kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan bertambahnya keterampilan kerja dan pengalaman kerja pegawai akan mendorong pengembangan karir pegawai (Moh. Rum Arisandy, 2018)

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab yang telah diuraikan sebelumnya dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 0,584 + 0,490 X_1 + 0,469 X_2$.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi (Y) karyawan pada BPJS Kesehatan Kota Solok.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi (Y) karyawan pada BPJS Kesehatan Kota Solok.

4. Hasil penelitian secara simultan variabel Kinerja Karyawan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi (Y) karyawan pada BPJS Kesehatan Kota Solok.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan BPJS Kesehatan Kota Solok agar lebih memperhatikan lagi kinerja karyawan sehingga tujuan dan target perusahaan tercapai dengan semaksimal mungkin. Apabila kinerja karyawan rendah Pimpinan dapat mengadakan pelatihan untuk pengembangan karir yang berbasis kompetensi sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Bagi karyawan BPJS Kesehatan Kota Solok agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga target dan tujuan perusahaan tercapai.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperbanyak variabel atau mempergunakan variabel lain seperti tanggung jawab, pencapaian target, kemampuan adaptasi dan lain sebagainya dapat mempengaruhi Pengembangan Karir Berbasis Komputer serta memperbanyak sampel penelitian dengan periode penelitian lebih panjang agar hasil penelitian selanjutnya menjadi lebih lengkap dan menyeluruh.

Jadwal penelitian disusun dengan mengisi langsung tabel berikut dengan memperbolehkan penambahan baris sesuai banyaknya kegiatan.

JADWAL

No	Nama Kegiatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Daftar pustaka disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada usulan penelitian yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arif yusuf hamali, s.s., m. M. (2016). *Pemahaman msdm.pdf*.
2. Gde bayu surya parwita¹ made ika prastyadewi². (2016). *Pengaruh penilaian kinerja dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir. Manajemen*.
3. Hasanah, s. U., & nurhardjo, b. (2014). *The influence of competency and proficiency assessment system to performance by career development*.
4. Hidayati, i., & iqbal, e. S. A. M. (2014). *Analisis penerapan sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi. Administrasi bisnis, 15*(1), 1–10.
5. Kaseger, r. G. (2013). *Pengembangan karir dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada pt. Emba, 1*(4), 906–916. <https://doi.org/10.1017/cbo9781107415324.004>
6. Ketut edy wirawan, i wayan bagia,gede putu agus jana susila. (2016). *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Bisma universitas pendidikan ganessa, 4*.
7. Lina. (2016). *Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening. Akutansi, 8*(2), 214–224.
8. Moh. Rum arisandy. (2018). *Pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai. Katolgis, 3*(8), 149.
9. Pamungkas, a. D. P., hamid, d., & prasetya, a. (2017). *Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Jurnal administrasi bisnis, 43*(1).
10. Pattisina, m., roring, m., & rumawas, w. (2015). *Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja. Administrasi bisnis, 1–6*. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/12258/11837>
11. Prof. Dr. Sugiyono. (2016). *Metode penelitian*. <https://doi.org/10.1017/cbo9781107415324.004>
12. Putu, i. A., dewi, k., & gede riana, i. (2015). *Pengaruh penilaian kinerja dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir. Manajemen unud, 4*(7), 1918–1933.
13. Rahmawati, n. Dan s. (2016). *Pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal ilmu dan riset manajemen, 5*(april), 1–15.
14. Ratnaningsih, n. (2013). *Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt*.

15. Sonia sri gina. (2015). *Pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.*