

PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BNI KANTOR CABANG MASAMBA

Egi Taslim¹, Suparni Sampetan², Hapid³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Palopo

Jl. Jend. Sudirman Km. 03 Binturu, Kota Palopo, Sulawesi Selatan

Email Correspondence: egitaegita58@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received: December 6, 2023

Revised: January 8, 2024

Accepted: January 13, 2024

Kata Kunci: Kompetensi Kerja, Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja

Keywords: Work Competence, Work Experience, Career Development and Work Achievement

ABSTRAK

Untuk menciptakan Prestasi kerja karyawan yang berkualitas dan terukur, perusahaan harus dapat melakukan pelatihan dan pengembangan pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja, pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. BNI kantor cabang Masamba. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 karyawan dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 30 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Non Probability Sampling. Salah satu jenis teknik pengambilan sampel dari non probability sampling adalah menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel kompetensi kerja, pengalaman kerja dan pengembangan karir berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BNI kantor cabang Masamba. Variabel kompetensi kerja, pengalaman kerja dan pengembangan karir berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI kantor cabang Masamba.

ABSTRACT

To create quality and measurable employee work performance, companies must be able to conduct training and development on their human resources. This study aims to determine. This study aims to determine the effect of work competence, work experience and career development on employee performance. This type of research is a quantitative research. The location of this research was conducted at PT. BNI Masamba branch office. The population in this study were 30 employees and the number of samples used in this study were all employees as many as 30 respondents. The sampling technique used in this study on the non probability sampling technique. One type of sampling technique from non-probability sampling is to use a saturated sampling technique (census). The data analysis technique used to test the hypothesis in this study is multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it is known that the variables of work competence, work experience and career development have a partial and

significant effect on employee performance at PT. BNI Masamba branch office. The variables of work competence, work experience and career development have a simultaneous and significant effect on the work performance of PT. BNI Masamba branch office.

PENDAHULUAN

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

Menurut Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan serta waktu. Sumber daya manusia adalah salah satu aspek keberhasilan dalam memenangkan persaingan dalam masa globalisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan profesional agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya bisa dilihat dari adanya prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja karyawan harus dilakukan secara efektif untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas yang dilakukan. Untuk itu, dalam mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kemampuan perusahaan adalah dapat melakukan pelatihan dan pengembangan pada sumber daya manusia. Setiap perusahaan sangat mengharapkan karyawannya memiliki prestasi, karena dengan prestasi karyawan perusahaan dapat

meningkatkan kinerja perusahaan. Pada perusahaan sering kali menghadapi berbagai macam masalah terutama terjadi pada prestasi kerja karyawan. Usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan kompetensi, pengembangan karir, serta pengalaman kerja yang ada pada karyawan.

Menurut Soetrisno dan gilang (2018) menyatakan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap atau perilaku seseorang yang digunakan untuk meningkatkan status atau kinerja serta kualitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap karyawan sangat diharuskan mempunyai kompetensi yang bisa diandalkan. Perusahaan sangat mengharapkan pada setiap karyawan memiliki kompetensi yang akan menjadi modal dan bekal serta kriteria agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Hambatan peningkatan kompetensi karyawan dalam perusahaan adalah kurangnya pengembangan kompetensi karyawan tidak hanya dalam meningkatkan pengetahuan akan tetapi juga peningkatan sikap dan perilaku serta juga memperhatikan keterampilan setiap karyawan. Rendahnya kompetensi karyawan yang dimiliki tidak dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Kompetensi akan mendorong karyawan untuk mendapatkan serta menerapkan kemampuan, pengetahuan dan sikap sesuai kebutuhan pekerjaan.

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

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

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

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

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

Sehingga penelitian ini akan dilakukan di PT. BNI Kantor Cabang Masamba, karena PT. BNI Kantor Cabang Masamba manajemennya juga terdapat kompetensi, pengalaman kerja, serta pengembangan karir untuk semua karyawannya. Dengan program tersebut maka pasti memiliki dampak pada perubahan prestasi kerja atau kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kompetensi Kerja

Menurut Wibowo dalam Khumaizah (2017) kompetensi adalah kemampuan dalam memenuhi suatu pekerjaan berdasarkan pada pengetahuan, keterampilan dan juga didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Kompetensi kerja karyawan dalam melakukan tugasnya yaitu perwujudan dari pengetahuan serta keahlian yang dipunyai. Tidak seluruh karyawan mempunyai kompetensi untuk bekerja dengan baik walaupun telah memberikan motivasi dengan baik. Menurut Rosmaini dan Tanjung dalam Meidita (2019) kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seseorang dapat dilihat dari keterampilan maupun tingkat pengetahuan seseorang dari masa kerja yang telah dilakukan. Semakin lama karyawan dalam bekerja maka semakin bertambah juga pengalaman yang diperoleh selama bekerja. Karyawan yang berpengalaman dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan kerja yang lebih baik daripada karyawan yang baru memasuki dunia kerja. Semakin meningkatnya pengalaman kerja seorang karyawan maka karyawan tersebut akan lebih bisa menguasai pekerjaannya sekaligus bisa bekerja dengan baik dan efektif. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016, p.55), orang yang berpengalaman adalah calon karyawan yang telah siap pakai.

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

Pengembangan Karir

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

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

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

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner pada karyawan PT. BNI kantor cabang Masamba. Data sekunder dikumpulkan secara langsung dari karyawan dan penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BNI kantor cabang Masamba. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Non Probability Sampling. Salah satu jenis teknik pengambilan sampel dari non probability sampling adalah menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel jika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh sampel yang digunakan yaitu sebanyak 30 orang karyawan PT. BNI Kantor Cabang Masamba.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel dan item pernyataan	r- hitung	r- tabel	Keterangan
1.	Item X1.1	0,940	0,361	Valid
2.	Item X1.2	0,951	0,361	Valid
3.	Item X1.3	0,946	0,361	Valid
4.	Item X1.4	0,955	0,361	Valid
5.	Item X1.5	0,930	0,361	Valid
No.	Variabel dan item pernyataan	r- hitung	r- tabel	Keterangan
1.	Item X2.1	0,956	0,361	Valid
2.	Item X2.2	0,966	0,361	Valid
3.	Item X2.3	0,970	0,361	Valid
No.	Variabel dan item pernyataan	r- hitung	r- tabel	Keterangan
1.	Item X3.1	0,973	0,361	Valid
2.	Item X3.2	0,960	0,361	Valid
3.	Item X3.3	0,984	0,361	Valid
No.	Variabel dan item pernyataan	r- hitung	r- tabel	Keterangan
1.	Item Y1	0,943	0,361	Valid
2.	Item Y2	0,966	0,361	Valid
3.	Item Y3	0,959	0,361	Valid
4.	Item Y4	0,970	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah, 2022

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

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

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

Sumber: data primer diolah, 2022

Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini dikatakan realibel karena secara keseluruhan variabel memiliki nilai Cronbach Alpha (a) yang lebih besar dari 0,6 artinya hal ini dapat menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan data yang diperoleh konsisten berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan memperoleh jawaban relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisi Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda

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

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data primer diolah, 2022

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

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

1. Konstanta (a) Sebesar 0,177 = variabel dependen yaitu kompetensi kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Nilai konstanta kompetensi kerja, pengalaman kerja dan

pengembangan karir sebesar 0,177 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kompetensi kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karir yang diberikan maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

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

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

Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4 Analisis Koefisien Determinasi R2

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

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat R Square adalah 0,978 atau 97,8% yang berarti variabel kompetensi kerja (X1), pengalaman kerja (X2) dan pengembangan karir (X3) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 97,8% terhadap variabel prestasi kerja

karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 2,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji-T)

Tabel 5 Uji T

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

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. H1: Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa t hitung sebesar 2,357 lebih besar dari t tabel sebesar 1,705 maka secara parsial variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan demikian hipotesis 1 diterima
2. H2: Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa t hitung sebesar 2,110 lebih besar dari t tabel sebesar 1,705 maka secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan demikian hipotesis 2 diterima.
3. H3: Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa t hitung sebesar 3,842 lebih besar dari t tabel sebesar 1,705 maka secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 6 Uji F

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

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: data primer diolah, 2022

Pembahasan

Pengaruh kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung kompetensi kerja lebih besar dari t tabel ($2,357 < 1,705$), dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BNI kantor cabang Masamba.

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

Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan

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

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

Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan

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

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

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. Kompetensi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin baik juga prestasi kerja karyawan PT. BNI kantor cabang Masamba.
2. Pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan PT. BNI kantor cabang Masamba.
3. Pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti meningkatkan pengembangan karir pada karyawan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI kantor cabang Masamba
4. Kompetensi kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karir berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkatkan kompetensi kerja, pengalaman kerja dan pengembangan karir pada karyawan secara simultan maka dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI kantor cabang Masamba.

Saran

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

1. Saran untuk perusahaan

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

2. Saran untuk penelitian selanjutnya

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

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenademia Group
- Depdiknas. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta
- Dharma, Surya. 2018. *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Edison, Anwar, Komariyah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.
- Ermiati, C., Amanah, D., Harahap, D. A., & Tanjung, F. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara*. MBIA, 17(3), 17-24.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lestari, A. D, 2021. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kreatifitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dealer Daihatsu Tegal*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Nasution, M. I., & Rahayu , R. 2021. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*. In Scenario (Seminar Of Social Sciences Engineering andHumaniora) (pp. 494-503).

- Pangestuti, D. C, 2019, *Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja*. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT 4.1: 57-68.
- Rahmiati, R. 2018. *Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Di Kota Makassar*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Rosmaini., Hasrudy, Tanjung. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No. 1.
- Safitri, A., & Darmawati, T. 2020. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Remco Palembang*. Jurnal Manajemen dan Investasi, 2(1).
- Setiawan, S. D 2019. *Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus*.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 8No.1.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung:Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Suwarno, S. dan Aprianto, R. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis.
- Syahril, S. 2018. *Pengaruh Seleksi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Umega Sembilan Berlian*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas, 20(2), 348.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.