

Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Lahat

Verawati Agustina¹⁾, Nisma Aprini²⁾, Delvina Yulanda³⁾.

^{1,2,3} Program Pascasarjana Universitas Serelo Lahat

Email: ¹verawatiagustina@gmail.com, ²nisma.aprini@gmail.com,

³delvinayulanda@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja, Dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Lahat baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Lahat yang berjumlah 52 orang pegawai. Uji instrumen dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik antara lain uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi.

Kata Kunci : *Kompetensi, Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir.*

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of competence, work achievement, and work experience on career development of Bank Sumsel Babel Lahat Branch employees both partially and simultaneously. The research method used in this research is quantitative method with data collection method using questionnaires distributed to respondents. Respondents in this study were employees of Bank Sumsel Babel Lahat Branch, totaling 52 employees. Instrument test using validity test and reliability test, then classical assumption test including multicollinearity test, heteroscedasticity test, and normality test. The analysis used is multiple linear regression analysis, partial test, simultaneous test, and coefficient of determination.

Keywords: *Competence, Work Achievement, Work Experience, Career Development.*

Pendahuluan

Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif menyebabkan perubahan yang luar biasa besar dalam persaingan, produksi, pemasaran, pengelolaan sumber

daya manusia, dan penanganan transaksi antara perusahaan dengan pelanggan dan perusahaan dengan perusahaan lain. Persaingan yang bersifat global dan tajam menyebabkan terjadinya penurunan laba yang diperoleh perusahaan-perusahaan yang memasuki persaingan tingkat global. Hanya perusahaan-perusahaan yang memiliki keunggulan pada tingkat global yang mampu memuaskan atau memenuhi kebutuhan konsumen, pegawai, serta organisasi itu sendiri (I Batara et al. 2024).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi, baik itu pemerintahan maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif, dan efisien. Oleh karena itu, keterlibatan tenaga kerja dalam aktivitas perusahaan perlu dilengkapi dengan kemampuan dan keterampilan. Untuk itu, faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam hal pengelolaannya agar dapat berkontribusi sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ivan Batara, Hartati, and Fitriadi 2024).

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara pengembangan terhadap sumber daya manusia agar dapat meningkatkan produktivitas dan kemajuan perusahaan (Meithiana and Ansory 2019). Bank Sumsel Babel menjadikan kompetensi sebagai salah satu dasar untuk pengembangan karir pegawai. Pengembangan karir dapat dilakukan dengan mengikuti tahapan seleksi atau tahapan penilaian yang diselenggarakan oleh bagian *Human Resources Development* (HRD). Kompetensi pegawai sangat penting digunakan sebagai tolok ukur kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dan dapat dijadikan acuan dalam pengembangan karir pegawai.

Uraian di atas menurut (Aprini 2023) menjelaskan betapa pentingnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai bank dalam menunjang pengembangan karirnya. Kompetensi dasar yang wajib dimiliki oleh pegawai bank antara lain pengetahuan finansial perbankan, kemampuan analitis, dan keterampilan komunikasi. Namun tidak jarang pegawai bank yang tidak memiliki kompetensi tambahan untuk menunjang karirnya, kompetensi tersebut antara lain keterampilan

manajemen waktu dan organisasi, kepemimpinan, kemampuan adaptasi dan fleksibilitas, integritas, serta kemampuan negosiasi.

Tabel 1.1. Pendidikan Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Lahat

No	Pendidikan	Jumlah
1	SMA	10
2	Diploma III	3
3	Strata I	36
4	Strata II	3
Total		52

Sumber : BSB Lahat 2024

Berdasarkan hasil pra survey rata-rata pegawai bank kesulitan meningkatkan kompetensinya dikarenakan kesulitan dalam mengelola *Work-Life Balance*. Industri perbankan sering kali memiliki tuntutan waktu yang tinggi, yang dapat menyulitkan karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Ilpiyanto and Fujiansyah 2023). Ketidakmampuan untuk mengelola *work-life balance* dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kesehatan mental, serta kekurangan waktu untuk peningkatan kompetensi.

Selain daripada hal tersebut di atas terdapat beberapa urgensi kompetensi yang dihadapi pegawai bank. Antara lain inovasi dan daya saing (I Batara et al. 2024), untuk mengembangkan produk dan layanan baru pegawai perlu memiliki pemahaman yang baik tentang pasar dan kemampuan analitis. Kemudian adaptasi terhadap teknologi, dengan meningkatnya digitalisasi dalam perbankan pegawai perlu memiliki kompetensi teknologi untuk beradaptasi dengan sistem baru, seperti perbankan *online* dan *mobile*.

Peneliti telah melakukan *literature review* tentang Kompetensi yakni penelitian yang dilakukan oleh (Hardiyansyah, Nurnianah, and Batara 2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir.

Prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai tentunya menjadi salah satu pertimbangan organisasi dalam pengembangan karirnya. Karena prestasi merupakan sebuah capaian yang diperoleh dengan sebuah kesungguhan, dan tidak semua orang dapat mencapai prestasi yang sama (Aprini, Suwanto, and Ilpiyanto 2024). Dengan capaian prestasi yang ditunjukkan, cukup membuktikan bahwa pegawai tersebut akan mampu mengemban tanggung jawab dari jabatan tertentu.

Salah satu prestasi dalam dunia perbankan yang dapat menunjang

pengembangan karir adalah keberhasilan dalam proyek khusus. Dalam penelitian ini penulis sendiri sedang menjalankan proyek khusus yang menjadikannya salah satu kandidat untuk promosi jabatan. Penulis saat ini menjadi Duta BSB PACAK. Pacak dalam bahasa daerah sumatera selatan berarti "bisa", namun PACAK ini merupakan singkatan dari Profesional, Amanah, *Customer focus*, *Agility*, dan Kolaboratif.

Selanjutnya penulis menerangkan urgensi prestasi kerja yang kerap dihadapi pegawai bank. Antara lain prestasi dalam layanan nasabah, prestasi kerja pegawai secara langsung mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada nasabah. Pelayanan yang buruk dapat mengakibatkan ketidakpuasan. Kemudian moral dan budaya kerja, prestasi kerja yang buruk di antara pegawai dapat menurunkan moral tim secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang negatif yang dapat mempengaruhi produktivitas.

Peneliti telah melakukan *literature review* tentang prestasi kerja yakni penelitian yang dilakukan oleh (APRINI 2022) yang menunjukkan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir.

Variabel terakhir yang dapat menunjang pengembangan karir pegawai Bank Sumsel Babel yakni pengalaman kerja. Pengalaman kerja ini dapat dinilai berdasarkan rentang waktu seorang pegawai bekerja di Bank Sumsel Babel ataupun dalam dunia perbankan. Hal ini terbukti karena sebagian besar pengampu jabatan di Bank Sumsel Babel Cabang Lahat sudah bekerja selama puluhan tahun. Selain pengalaman dari masa kerja, pengalaman kerja pegawai dapat dilihat melalui pengalamannya di berbagai posisi, pengalaman manajemen proyek, pengalaman penjualan pemasaran, pengalaman analisis, serta pengalaman manajerial.

Tabel 1.2. Pengalaman Kerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Lahat

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	< 5 tahun	22	42,31 %
2	5-10 tahun	15	28,85 %
3	10-14 tahun	8	15,38 %
4	15-19 tahun	5	9,62 %
5	Lebih dari 20 tahun	2	3,84 %
Jumlah		52	100 %

Sumber : BSB Lahat 2024

Pada dasarnya variabel tersebut di atas dapat dijadikan dasar dalam penilaian untuk pengembangan karir pegawai Bank Sumsel Babel. Namun *issue* dalam dunia perbankan tentang keterbatasan kesempatan berkarir yakni hierarki yang sering kali sangat terstruktur, sehingga kesempatan untuk promosi bisa sangat terbatas karena di dasarkan pada senioritas (Aprini 2019). Selain itu kebijakan dan prosedur yang kerap tidak konsisten, memberikan pegawai hambatan baru dalam pengembangan karirnya.

Selanjutnya penulis menerangkan urgensi dalam dunia perbankan yang berkaitan dengan pengalaman kerja. Antara lain manajemen risiko yang efektif, pegawai yang berpengalaman cenderung lebih terampil dalam mengidentifikasi dan mengelola risiko untuk menjaga stabilitas keuangan bank dan menghindari kerugian. Kemudian kreativitas, pegawai dengan pengalaman yang luas dapat membawa ide-ide baru dan inovatif, membantu bank untuk tetap kompetitif dan relevan di pasar.

Peneliti melakukan *literature review* tentang variabel pengalaman kerja yakni penelitian yang dilakukan oleh Upasuji (2020) dan Supeni (2021) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir.

Selanjutnya penulis paparkan beberapa definisi variabel penelitian menurut para ahli sebagai berikut. Kompetensi menurut (Wulan and Batara 2023) adalah segala bentuk motif, sikap, keterampilan, perilaku atau karakteristik pribadi lain yang penting untuk melaksanakan pekerjaan atau membedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja superior. Kemudian

Definisi prestasi kerja menurut (Ratnasari 2013) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Pengalaman kerja menurut (Aprini 2023) yang berarti proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Kemudian pengembangan karir menurut hasibuan (Pio 2017) adalah proses yang berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam mencapai

tujuan karir yang diinginkan, yang meliputi perencanaan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan. Selanjutnya Hasibuan menerangkan alat ukur pengembangan karir terdiri dari Pendidikan, Pelatihan, Mutasi kerja, Promosi jabatan, dan Masa kerja. Namun dalam penelitian ini terfokus terhadap variabel Kompetensi, Prestasi Kerja, dan Pengalaman Kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Lahat”.

Kajian Literatur

1.1. Kompetensi

Menurut Boyatzis (2008:27) kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan/atau efektif di dalam pekerjaan. Menurut Klemp (2016:143) kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan. Thomas (2007:53) menyatakan kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, dan kualitas manajer atau pemimpin yang efektif.

Rivai (2018:298) menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/ karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Kuncoro (2014:44) mengatakan Kompetensi menjadi inti nilai organisasi yang mendorong pengembangan keahlian dan kemampuan strategis, kemudian diimplementasikan secara menyeluruh di berbagai lini produksi maupun unit bisnis.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau

dibutuhkan oleh setiap individu yang menjadikannya mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Menurut Kusumastuti (2020:147) pengukuran kompetensi yang digunakan yaitu:

1. Semangat untuk berprestasi dan bertindak
 - a. Orientasi karyawan
 - b. Perhatian terhadap kerapian, mutu dan ketelitian
2. Kemampuan pelayanan
 - a. Mendengarkan dan memahami
 - b. Kemampuan pelayanan
3. Kemampuan mempengaruhi orang lain
 - a. Mendukung rekan kerja
 - b. Kesadaran berorganisasi
4. Kemampuan manajerial
 - a. Kemampuan memberi dukungan
 - b. Keberanian
5. Daya fikir
Berfikir bersikap konseptual
6. Efektivitas individu Pengendalian diri

2.2. Prestasi Kerja

Bernardin dan Russel (2016:150) "Prestasi kerja menggambarkan tingkat penguasaan seseorang terhadap seluruh tugas pokoknya, sekaligus menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi berbagai ketentuan dan standar pekerjaan yang berlaku". (Aprini 2024) mendefinisikan "Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang".

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Lestari and Permata sari 2023). Prestasi kerja merupakan capaian seorang karyawan

dalam melaksanakan kewajibannya, yang tercermin melalui hasil pekerjaan baik dari segi mutu maupun jumlah capaian yang dihasilkan. (Harefa and Sitanggang 2020).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill serta kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain, Hasibuan (2012:95) :

1. Kejujuran
2. Kedisiplinan
3. Kreativitas
4. Kerjasama
5. Tanggung Jawab

2.3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menunjukkan seberapa lama seseorang telah bekerja di suatu bidang, termasuk sejauh mana ia telah menguasai dan mampu menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik, (Foster, 2018:40). Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya, (Abdullah, 2018:74).

Manulang (2018:15) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ranupandojo (2017:77) mengatakan bahwa Pengalaman kerja yang diukur dari lamanya masa kerja seseorang berkaitan erat dengan peningkatan produktivitas, karena waktu yang cukup memungkinkan pemahaman mendalam dan pelaksanaan tugas yang optimal.

Dari uraian tersebut 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.

Menurut Sedarmayanti (2017:17) indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

2.4. Pengembangan Karir

Menurut Simamora (2022:153) Pengembangan karir adalah upaya sistematis untuk memfasilitasi pertumbuhan dan peningkatan karyawan dalam mencapai tujuan karir mereka. Menurut Hasibuan (2012:185) Pengembangan karir adalah proses yang berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam mencapai tujuan karir yang diinginkan, yang meliputi perencanaan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan.

Menurut Samsudin (2019:133) mendefinisikan Pengembangan karir merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kompetensi karyawan meliputi aspek teknis, teoritis, konseptual, dan etika kerja yang diselaraskan dengan tuntutan posisi/jabatan, melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan. Sedangkan pengertian pengembangan karir menurut Nawawi (2015:99) adalah alur jenjang jabatan yang dilalui seseorang selama periode kerja tertentu, dimana setiap posisi dalam organisasi dipandang sebagai tahapan dalam keseluruhan perjalanan karir individu tersebut.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses seorang pegawai dalam usaha mencapai posisi/jabatan yang lebih tinggi dalam rangka mencapai kesejahteraan.

Alat untuk mengukur atau indikator pengembangan karir menurut Hasibuan (2012:31) indikator pengembangan karir terdiri dari :

1. Pendidikan
2. Pelatihan
3. Mutasi kerja
4. Promosi jabatan
5. Masa kerja

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 8 (Delapan) bulan dari bulan September 2024 sampai dengan bulan April 2025. Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang menekankan pada hubungan sebab akibat (kausalitas). Subjek dalam penelitian ini adalah 52 orang Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Lahat. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi.

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 4.1. Regresi Linier Berganda

Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11.410	4.172	
	KOMPETENSI	.214	.082	.284
	PRESTASI_KERJA	.287	.074	.451
	PENGALAMAN_KERJA	.190	.082	.270

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN_KARIR

Sehingga dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut $Y = 11.410 + 0.214 (X1) + 0.287 (X2) + 0.190 (X3) + e$

Tabel 4.2. Uji Parsial (Uji-t)

No	Hipotesis	p-value	alpha	Keterangan
1	H1	0,012	0,05	Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap pengembangan karir (Y)
2	H2	0,000		Prestasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap pengembangan karir (Y)
3	H3	0,024		Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh terhadap pengembangan karir (Y)

Berdasarkan tabel di atas kesemua variabel memperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam

penelitian ini terbukti variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.3. Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis	p-value	alpha	Keterangan
H4	0,000	0,05	Kompetensi (X1), Prestasi Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3), berpengaruh secara bersama-sama terhadap Pengembangan Karir (Y)

Hasil tabel di atas diperoleh nilai probabilitas yaitu $0.000 < 0.05$ dan F hitung 11.942, artinya variabel – variabel bebas yaitu Kompetensi (X1), Prestasi Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Pengembangan Karir (Y)

Tabel 4.4. Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.427	.392	1.66658

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN_KERJA, KOMPETENSI, PRESTASI_KERJA

b. Dependent Variable: PENGEMBANGAN_KARIR

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0.427, yang berarti bahwa variabel – variabel bebas (X) memiliki hubungan yang kuat dengan variabel terikat (Y) sebesar 0.427 atau 42.7 % dan sisanya sebesar 57.3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Simpulan

1. Kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Lahat.
2. Prestasi Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Lahat.
3. Pengalaman Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Lahat.
4. Kompetensi, Prestasi Kerja, dan Pengalaman Kerja terbukti berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Pengembangan Karir Pegawai Bank

Sumsel Babel Cabang Lahat.

Saran

1. Untuk meningkatkan kompetensi pegawai perbankan guna mendukung pengembangan karir, bank dapat memulai dengan pemetaan jalur karir yang jelas, termasuk kompetensi yang dibutuhkan untuk setiap jenjang. Pelatihan berbasis kebutuhan karir, seperti program kepemimpinan untuk calon manajer atau sertifikasi profesional, dapat disediakan secara rutin. Rotasi jabatan dan keterlibatan dalam proyek strategis juga penting untuk memperluas pengalaman dan pemahaman lintas fungsi.
2. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai perbankan guna mendukung pengembangan karir, penting untuk menetapkan target kerja yang jelas dan terukur melalui sistem *Key Performance Indicators* (KPI) yang relevan dengan tanggung jawab masing-masing individu. Pelatihan intensif yang berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan soft skills, seperti manajemen waktu, analisis risiko, dan komunikasi, harus disediakan secara berkala.
3. Untuk mengatasi permasalahan pengalaman kerja pegawai perbankan guna mendukung pengembangan karir, bank dapat menerapkan program rotasi jabatan secara terstruktur untuk memberikan pegawai pemahaman menyeluruh tentang berbagai fungsi perbankan, seperti operasional, manajemen risiko, dan pemasaran. Penugasan pada proyek strategis juga dapat menjadi sarana pembelajaran langsung yang memberikan pengalaman praktis dalam menghadapi tantangan nyata.
4. Disarankan agar variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dapat diangkat untuk menjadi penelitian yang akan datang, terutama *Work Life Balance* karena hal tersebut merupakan salah satu issue yang banyak dijumpai dalam dunia kerja.

Daftar Pustaka

- Aprini, N. 2024. "Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Beban Kerja, Perilaku Pegawai, Dan Wewenang Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Muara Enim." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*.
- APRINI, N. 2022. "Pengaruh Prosedur Kerja, Perencanaan Kerja, Kompetensi Dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dinas Pekerjaan Umum" *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi*
- Aprini, Nisma. 2019. "Perancangan Sistem Informasi Pemasaran Hasil Pertanian Berbasis Web Di Kota Pagar Alam." *Jurnal Informatika Lembah Depo* 7(November):24.
- Aprini, Nisma. 2023. "Pengaruh Keterampilan Kerja, Komitmen Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Serta Implikasinya Pada Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Pagar Alam." *Enviagro: Jurnal Pertanian Dan Lingkungan* 9(1):1-6. doi: 10.33019/enviagro.v9i1.3927.
- Aprini, Nisma, Suwanto Suwanto, and Marko Ipiyanto. 2024. "Analysis Of Health Service Use Of Hope Family Program Participants In Increasing The Work Effectiveness Of The Wanaraya Health Center, Kikim Barat District Lahat District." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 12(3). doi: 10.37676/ekombis.v12i3.6082.
- Batara, I, M. Fakhri, H. Helmita, and ... 2024. "The Role of Creative Economy in Boosting Tourism Industry Competitiveness in the Digital Era." *Proceeding*
- Batara, Ivan, Ely Hartati, and Heri Fitriadi. 2024. "The Influence Of Education, Coaching, Work Culture And Employee Attitudes On The Work Performance Of Employees Of Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim." *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital* 3(2). doi: 10.37676/jambd.v3i2.6541.
- Hardiyansyah, Hardiyansyah, Nurnianah Nurnianah, and Ivan Batara. 2024. "Improving The Quality Of Public Services Based On The Marriage Management Information System (Simkah) At The Muara Enim District Religious Affairs Office." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 12(3). doi: 10.37676/ekombis.v12i3.6081.
- Harefa, Frans Eka Putra, and Darna Sitanggang. 2020. "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Telkom Akses Area Sumatera Utara Pematang Siantar." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 163-73.
- Ipiyanto, Marko, and Deki Fujiansyah. 2023. "Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia Dan Ketimpangan Pendapatan Terhadap Tingkat Kriminalitas Di Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020-2022." *KLASSEN/ Journal of Economics and Development Planning* 3(2):62-72.
- Lestari, Salsabrina Putri, and Rita Intan Permatasari. 2023. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Operasional PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat." *Jurnal Ilmiah M-Progress* 13(1):83-91.

Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Lahat

Verawati Agustina, Nisma Aprini, Delvina Yulanda.

Meithiana, Indrasari, and H. Ansory. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia."

Pio, Riane Johnly. 2017. "Perencanaan Dan Pengembangan Karir." Pp. 207–15 in *Proceeding Seminar Nasional & Ilmu Sosial 2017*. Vol. 1.

Ratnasari, Sri Langgeng. 2013. "Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam." *Buletin Studi Ekonomi* 18(1):44274.

Wulan, D. S., and I. Batara. 2023. "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional, Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten" *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan ...* 2(3).