

**PERANAN KOMPETENSI DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KARIR
PEGAWAI PADA KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA TANJUNG PERAK
SURABAYA**

¹⁾ Mukhamad Ahsan Triono, ²⁾ Dr.H.Pompong B.Setiadi,SE.,MM
Email : stiemahardhika@yahoo.com
STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peranan kompetensi dan penilaian prestasi kerja terhadap karir pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya. Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya sebanyak 30 orang. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kompetensi di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Surabaya telah dilakukan dengan baik. Salah satunya dilakukannya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, pengujian pekerjaan nyata, seminar dan peningkatan karir pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Surabaya dilakukan dengan cara penilaian kinerja terhadap masing pegawai melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi. Penilaian SKP inilah yang menentukan adanya peningkatan karir pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Surabaya

Kata kunci : Perputaran Kas, Perputaran Piutang, Perputaran Persediaan dan Profitabilitas

Pendahuluan

Di dalam era kompetisi seperti saat ini, organisasi apa pun, baik lembaga publik dan terlebih lembaga bisnis, keberhasilannya ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia dalam melakukan perubahan sebagai konsekuensi logis dari globalisasi, liberalisme ekonomi, dan perubahan sosial politik di berbagai belahan negara. Kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi akan menjadi faktor sentral yang akan menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya, karena proses-proses administrasi di dalam suatu organisasi merupakan rangkaian perbuatan manusia yang dijalankan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pegawai atau karyawan merupakan sumber daya yang dimiliki organisasi, mereka harus dipekerjakan secara efektif, efisien, dan manusiawi. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks. Oleh karenanya, pengelolaan tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi, yaitu Human Resource Departement (HRD).

didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya.

Kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan / keterampilan (*skill*) serta sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat penting dan berguna bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Kinerja atau penilaian prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai. Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, baik pimpinan maupun pekerja. Untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan, selain berharap pada kemampuan sumber daya manusia itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya, organisasi juga perlu melakukan pengelolaan terhadap sumber daya

Organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)-nya. Oleh karena itu, peranan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi sangatlah besar.

Di dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam menghasilkan produksi tetapi juga memiliki peran sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi didalamnya. Namun itu semua tidak akan berhasil jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkompetensi.

Kemudian adanya kondisi lingkungan bisnis saat ini dan di masa depan menunjukkan meningkatnya teknologi dan perubahan sosial. Di satu sisi harus mengikuti perkembangan teknologi, di sisi lain semakin meningkat tanggung jawab sosial organisasi atau perusahaan. Pergeseran informasi ekonomi memerlukan *knowledge worker*, tingkat sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan semakin tinggi. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi atau perusahaan menuju kearah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Sementara itu, kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai untuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan, sehingga penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) seperti perekrutan, seleksi,

penempatan, dan pelatihan dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian seperti dalam penggajian, perencanaan karier, dan lain-lainnya yang tentu saja merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Adanya kinerja yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pengembangan karir.

Kantor Otoritas Utama Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya merupakan salah satu lembaga pemerintah di pelabuhan sebagai otoritas yang melaksanakan fungsi pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan yang diusahakan secara komersial. Melalui visi yang akan dicapai dan dalam rangka mengemban misi perusahaan yang telah ditetapkan, Kantor Otoritas Utama Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya mengambil langkah strategis melalui penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi yang disebut juga dengan CB-HRM (Competency Based Human Resources kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan”.

Pengertian kompetensi oleh Spencer dalam Moehariono (2012 : 5) dapat didefinisikan sebagai “Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam atau kriteria yang dasar individu yang memiliki hubungan

Management). CBHRM atau Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (MSDM-BK)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh kompetensi dan penilaian prestasi kerja terhadap karir pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

Dasar Pemikiran Teoritis

Kompetensi

Konsep kompetensi secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno (2012 : 202). Sedangkan secara etimologi, kompetensi menurut Sutrisno diartikan sebagai “Dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai ketrampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik”.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2012) megatakan bahwa Kompetensi adalah “Suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu”.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo seperti dikutip Fatimah (2015 : 9) mengemukakan bahwa “Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan

untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik”.

Kemudian menurut McAshan dalam Sudarmanto seperti dikutip oleh Fatimah (2015) bahwa “Kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu”. Lain halnya menurut Boulter, Dalziel dan Hill dalam Sutrisno (2012 : 203) mengemukakan kompetensi adalah “Suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu”.

Penilaian prestasi kerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci

guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Kegiatan penilaian ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja mereka. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan-kemajuan mereka di masa yang akan datang. Penilaian kinerja menurut Handoko dalam Sidabutar (2016 : 10) adalah “Proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan, untuk memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan”.

Menurut Simamora dalam Sidabutar (2016) mengemukakan bahwa Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah “Proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Sedangkan, penilaian kinerja menurut Dessler dalam Sidabutar (2016) adalah “Mengevaluasi kinerja dari seorang pegawai baik saat ini maupun dimasa lalu dihubungkan dengan standart kinerja dari pegawai tersebut”.

Penilaian kinerja sangat erat hubungannya dengan prestasi kerja karyawan, karena dengan adanya prestasi kerja karyawan secara individu maupun kelompok dapat mendukung produktivitas perusahaan. Penilaian kinerja dapat membantu seorang pimpinan dalam mengantisipasi dan mencegah ketidakpuasan karyawan. Perubahan sikap karyawan merupakan tanda-tanda adanya

perubahan dalam kepuasan kerja karyawan. Melihat pentingnya penilaian kinerja baik bagi perusahaan maupun karyawan maka proses penilaian kinerja harus dilakukan secara objektif dan menyeluruh.

Karir pegawai

Konsep karir menurut Collin dalam Kaswan (2014 : 11) berasal dari bahasa Latin dan Perancis. Istilah Karir pada awalnya menunjukkan pengertian pathway (jalan kecil) atau *racecourse* (lintasan balapan), lintasan atau pergerakan cepat manusia, kuda, burung elang, benda-benda angkasa atau serangkaian tindakan.

Dalam manajemen sumber daya manusia, yang bertujuan mencapai kinerja organisasi yang efektif melalui para pegawainya, konsep karir menggambarkan engagement (keterlibatan dan keterikatan) individu dengan organisasi. Dari sudut pandang ini,

karir memainkan peran penting dalam sistem penghargaan dan pengendalian organisasi dan manajemen karir lebih daripada orang mengelola karirnya sendiri. Sedangkan dalam kebijakan publik, karir digunakan terutama untuk memodifikasi istilah-istilah seperti “pendidikan” dan “bimbingan”.

Meskipun ada persamaannya, karir tidak sepenuhnya sama dengan pekerjaan atau *work, job, profession, employment, occupation*. Karir adalah pekerjaan dari hasil pelatihan dan / atau pendidikan yang ingin dilakukan orang dalam waktu lama. Pengertian karir tersebut diperkuat oleh Andrey Collin dalam Kaswan (2014 : 14) yang menyatakan Karir merupakan riwayat pekerjaan seseorang, serangkaian dan polan dalam pekerjaan dan posisi pekerjaan serta kemajuan dalam pekerjaan atau dalam kehidupan”.

Secara umum dalam Kasmir (2016 : 151) dikatakan bahwa Karir adalah “Jabatan dan kepangkatan yang diperoleh seseorang selama karyawan bekerja”. Sedangkan jenjang karir adalah “Tingkatan jabatan atau kepangkatan yang ada di suatu perusahaan”. Dengan kata lain, menurut Kasmir (2016) bahwa Karir adalah “Jalan kehidupan pekerjaan seseorang karyawan selama hidupnya bekerja. Artinya selama seseorang bekerja akan mengalami perubahan jabatan atau kepangkatan. Karir seseorang dapat naik, tetap atau bahkan terkadang turun untuk beberapa periode”

Berdasarkan latarbelakang masalah dan dasar pemikiran teoritis, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut :

**Metode Penelitian
Prosedur dan sampel**

Jenis penelitian ini adalah

penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono dalam Rinaldi (2015 : 52) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel-variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel kompetensi (X1), variabel penilaian prestasi kerja (X2) terhadap variabel karir pegawai (Y). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya sebanyak 90 orang

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sample Random Sampling* (Sampel Acak Sederhana) mengingat jumlah populasi tidak begitu banyak dan waktu penelitian yang cukup singkat, maka berdasarkan riset para ahli dalam mengambil sampel digunakanlah sampel sebesar 30 responden

**Instrumen
pengukuran
dan definisi
Operasional**

Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Analisis Deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan, dan penganalisisan data sehingga dapat diketahui gambaran data yang sedang diteliti.

Kompetensi kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Prestasi kerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan

kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Karir adalah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya : posisi pekerjaan, kewajiban pekerjaan, keputusan dan interpretasi subjektif mengenai peristiwa yang berkaitan dengan pekerjaan) dan aktifitas sepanjang rentang masa hidup seseorang.

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kuesioner
Teknik ini menggunakan angket atau kuesioner dalam suatu cara pengumpulan data adalah dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut.

- Jawaban tersebut selanjutnya diukur dengan menggunakan skala *likert*.
- b. Studi Dokumentasi
Dilakukan dengan meneliti dokumen-dokumen dan bahan tulisan serta sumber-sumber lain seperti internet dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian

Hasil dan Pembahasan Penerapan Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya

Kompetensi dalam penelitian ini adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik yang berhubungan dengan tingkat kinerja suatu pekerjaan seperti pemecahan masalah, pemikiran analitik, atau kepemimpinan. Kompetensi sumber daya manusia

menurut hasil kajian Perrin adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki kemampuan komputer (Eksekutif Lini).
- b. Memiliki pengetahuan yang luas tentang visi.
- c. Memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan.
- d. Memiliki kemampuan memberikan pendidikan tentang sumber daya manusia

Kemudian apabila dilihat dari konsep kompetensi atau sebagai indikator kompetensi sebagai berikut :

- a. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
- b. Pemahaman (*Understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu.
- c. Kemampuan (*Skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau

pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

- d. Nilai (*Value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
- e. Sikap (*Attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak-senang, suka-tidak-suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
- f. Minat (*Interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Adapun dari penjelasan di atas, hal itulah yang juga digunakan oleh Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya dalam menciptakan dan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Karena, jika pegawai bekerja tidak sesuai dengan kompetensinya, maka akan terjadi ketidakseriusan

pegawai dalam bekerja, sering terjadi kesalahan dalam pekerjaan, lambatnya pemahamannya akan materi maupun menghadapi masalah dalam pekerjaan, kejenuhan dalam bekerja bahkan dapat berpengaruh pegawai tersebut berhenti atau keluar dari pekerjaannya karena ketidakmampuan pegawai tersebut dalam pekerjaannya.

Penerapan kompetensi di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai
- b. Adanya seminar
- c. Adanya simulasi kerja
- d. Adanya pengujian kerja nyata
- e. Adanya pengujian tertulis

Dengan adanya beberapa penerapan kompetensi yang dilakukan di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya,

diharapkan akan berdampak positif pada pegawai dan instansi sehingga dengan kompetensi yang sesuai, maka akan memberikan hasil kinerja yang baik dan akurat.

Peningkatan Karir Pegawai Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya

Dalam manajemen sumber daya manusia, yang bertujuan mencapai kinerja organisasi yang efektif melalui para pegawainya, konsep karir menggambarkan engagement (keterlibatan dan keterikatan) individu dengan organisasi. Dari sudut pandang ini, karir memainkan peran penting dalam sistem penghargaan dan pengendalian organisasi dan manajemen karir lebih daripada orang mengelola karirnya sendiri. Sedangkan dalam kebijakan publik, karir digunakan terutama untuk memodifikasi istilah-istilah seperti “pendidikan” dan “bimbingan”.

Karir merupakan riwayat

pekerjaan seseorang, serangkaian dan pola dalam pekerjaan dan posisi pekerjaan serta kemajuan dalam pekerjaan atau dalam kehidupan. Sedangkan, apabila dikaitkan dengan permasalahan dalam penelitian ini, maka karir pegawai tentunya menjadi suatu hal yang sangat diharapkan atau diinginkan oleh setiap pegawai. Karena dengan karir yang bagus, maka kesejahteraan pegawai pun juga ikut baik atau terangkat. Adapun peningkatan karir Kantor Otoritas Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya dilakukan dengan cara sebagai berikut :

Penilaian diri karyawan ini tentu berfungsi untuk menilai pegawai dalam berbagai faktor selama bekerja. Adapun penilaian diri pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya yaitu berupa adanya penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Adapun secara garis besar

penilaian kinerja pegawai (Istilahnya: Sasaran Kinerja Pegawai, disingkat SKP) di instansi Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya, ada beberapa poinnya seperti dibawah ini :

- a. Awal tahun (Bulan Januari) pegawai wajib membuat kontrak kinerja selama setahun kedepan sesuai dengan jabatannya yang ditanda tangani pegawai yang bersangkutan, Kepala Seksi atau Kepala Sub.Bagian dan Kepala Bidang atau Kepala Bagian
- b. Di tiap bulan Pegawai Wajib membuat Laporan Bulanan (contoh terlampit untuk bulan Januari, November dan Desember 2015) yang ditanda tangani pegawai yg bersangkutan dan Kepala Seksi atau Kepala Sub.Bagian
- c. Di akhir Tahun Pegawai wajib membuat

Laporan Tahunan terkait prestasi atau kinerja pegawai (Contoh terlampir File Name : DP3 2015 FAIZ) yang ditangani pegawai yang bersangkutan, kepala seksi atau Kepala Sub.Bagian dan Kepala Bidang atau Kepala Bagian.

Dengan demikian, adanya penilaian kinerja terhadap masing-masing pegawai, tentu akan memberikan nilai positif terutama terhadap pengembangan karir pegawai tersebut. Sebab tujuan program pengembangan karir pada dasarnya untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di instansi saat ini dan di masa mendatang

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan

yang dapat diambil adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa penerapan kompetensi di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Surabaya telah dilakukan dengan baik. Salah satunya dilakukannya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, pengujian pekerjaan nyata, seminar.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan yaitu bahwa peningkatan karir pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Surabaya dilakukan dengan cara penilaian kinerja terhadap masing-masing pegawai melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi. Penilaian SKP inilah yang menentukan

adanya peningkatan karir pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Surabaya.

Saran

Berdasarkan penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dijabarkan tersebut diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan pihak instansi Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Surabaya dapat meningkatkan kompetensi pegawai dengan memberikan berbagai macam ketrampilan / skill kepada pegawai sehingga kompetensi pegawai dapat tercapai dan pekerjaan instansi pun berjalan dengan lancar dan baik.
2. Diharapkan penilai kinerja pegawai yang dilakukan melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dapat terus

dipertahankan, karena hal tersebut sangat berperan penting dalam peningkatan karir pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto,
Suharsimi,
2010,
Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi 2010,
Rineka Cipta, Jakarta
- Fatimah, Siti Fira,
2015,
Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pusat PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Medan),
Skripsi, Universitas Sumatera Utara

- H. Husna Atiqah Ok, 2010, *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)* Medan, Skripsi, Universitas Sumatera Utara
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Rajawali Press, Jakarta
- Kaswan, 2014, *Career Development (Pengembangan Karir Untuk Mencapai Kesuksesan dan Kepuasan)*, Alfabeta, Bandung
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Rosda, Bandung*
- Moeheriono, 2012, *Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Nurainun, 2016, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Rektor Universitas Sumatera Utara*, Skripsi, Universitas Sumatera Utara
- Rinaldi, Adji, 2015, *Pengaruh Sistem Pengembangan Karir, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Intention To Leave Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)* Medan, Universitas Sumatera Utara, Medan
- Rosmadia, 2009, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Pemasaryakatan Wanita Kelas II A Di Medan*, Tesis, Universitas Sumatera Utara
- Sidabutar, Dewi Anita, 2016, *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor PLN Area Medan)*, Skripsi, Universitas Sumatera Utara
- Subekhi, Akmad, et.al., 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta*
- Sutrisno, Edy, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Prenadamedia, Jakarta
- STIE Mahardhika, *Pedoman Penyusunan Tesis*, Team Teaching, Surabaya
- Yani, A., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta

