**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Administrasi**

Padadasarnyaadministrasimerupakankegiatan-kegiatanbeberapa orang melalui proses kerjasamabaikdalamsuatuorganisasimaupunantarorganisasiuntukmencapaitujuantertentu yang telahditetapkanbersamasebelumnya. Hal inisesuaidenganpengertianadministrasi yang dapat dibedakan dalam 2 pengertian yang di kemukakan oleh Soewarno Handayaningrat (1981 : 2)sebagai berikut :

1. Administrasi dalam arti sempit, yaitu dari kata *Administratie* (bahasa Belanda) yang meliputi kegiatan catat mencatat, surat – menyurat, pembukuan ringan, ketik mengetik, agenda dan segala yang bersifat ketatausahaan (cierical work). Jadi tata usaha adalah bagian kecil kegiatan dari pada administrasi yang akan dipelajari.
2. Administrasi dalam arti luas berasal dari kata Administration (bahasa Inggris) yang dikemukakan beberapa ahli dan dikutip oleh Soewarno Handayaningrat dalam buku nya “Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Managemen” (1981 : 2). Administrasi dalam arti luas yaitu :
3. *Leonard D. White*, memberikan definisi *“Administration is a process common to all group effort, public or private, civil or military, large scale or small scale ... etc” (*Administrasi adalah suatu proses yang pada umumnya terdapat pada semua usaha kelompok, negara, swasta, sipil atau militer, usaha yang besar atau kecil dan sebagainya).
4. *H. A. Simon dan kawan – kawan* memberikan definisi *“Administration as the activities of groups cooperating to accomplish common goals”* (Administrasi sebagai kegiatan daripada kelompok yang mengadakan kerjasama untuk menyelesaikan tujuan bersama).
5. *William H. Newman,* mengatakan *“Administration has been defined as the guidance, leadership and control of the effort of a group of individuals towards some common goal”* (Administrasi didefinisikan sebagai bimbingan, kepemimpinan, dan pengawasan daripada usaha – usaha kelompok individu – individu terhadap tercapai nya tujuan bersama).

Kesimpulandaripengertian di atasbahwaadministrasimerupakansuatuusahauntukmeningkatkanataumemberikansuatudorongankepada orang lainmaupundirisendiriuntukmencapaitujuanbersama.

Setelah mengetahui beberapa definisi administrasi, maka soewarno handayaningrat mengemukakan ciri – ciri administrasi yangdapat digolongkan, yaitu:

1. Adanya kelompok manusia, yaitu kelompok yang terdiri atas 2 orang atau lebih;
2. Adanya kerjasama dari kelompok tersebut;
3. Adanya kegiatan/proses/usaha;
4. Adanya bimbingan, kepemimpinan dan pengawasan;
5. Adanya tujuan.

Dengan demikian administrasi dapat ditinjau dari tiga sudut, yaitu:

1. Sudut Proses, berarti administrasi adalah segala kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan, dimulai dari proses pemikiran, proses pelaksanaan sampai proses tercapainya tujuan.
2. Sudut Fungsionil, berarti bahwa dalam segala kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, diperlukan fungsi-fungsi atau tugas-tugas tertentu, meliputi planning, arganizing, staffing, directing and controlling.
3. Sudut Institutionil, berarti administrasi dianggap sebagai totalitas kelembagaan, dimana dalam lembaga itu terdapat kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Kegiatan itu bersifat menyeluruh, artinya dimulai dari tingkat atas sampai dengan tingkat bawah.

**B. Administrasi Negara**

Menurut dimock dan dimock yang dikutip anggara (2012:134) :

“Administrasi negara merupakan bagian dari administrasi umum yang mempunyai lapangan lebih luas, yaitu ilmu pengetahuan yang mempelajari bagaimana lembaga-lembaga mulai dari satu keluarga hingga perserikatan bangsa-bangsa disusun, digerakan, dan dikemudiakan”.

Administrasi negara juga merupakan bagian ilmu politik yang mempelajari penentuan kebijaksanaan negara dalam suatu proses.oleh sebab itu,sebagai suatu ilmu yang diperoleh dari kedua pengetahuan ini, administrasi negara menghendaki dua macam syarat jika hendak di pahami. pertama, perlu mengetahui sesuatu mengenai adminstrasi umum. Kedua, harus diakui bahwa banyak masalah administrasi negara timbul dalam kerangka politik.

Selanjutnya dimock dan dimock menambahkan bahwa administrasi negara adalahh ilmu yang mempelajari apa yang dikehendaki rakyat melalui pemerintah, dan cara mereka memperolehnya. Oleh sebab itu, ilmu administrasi negara tidak hanya mempersoalkan apa yang dilakukan pemerintah, tetapi juga bagaimana melakukanya. Sejalan dengan pendapat di atas thoha (1997:3) mengemukakan ilmu adminstrasi negara diturunkan dari ibu adminstrasi dan ayah poltik.

Sedangkan menurut waldo (1983:9) mendefinisikan :

“Administrasi negara sebagai organisasi dan manajemen manusia dalam pemerintahan guna mencapai tujuan yang tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, administrasi negara merupakan seni dan ilmu tentang manajemen yang dipergunakan untuk mengatur urusan-urusan negara”.

Jhon M Pfiffner dalam buku “Public Administration” yang dikutip oleh Soekarna (1986:13), mengemukakan : “Administrasi Negara adalah pelaksanaan kebijakan Negara yang telah digariskan oleh badan-badan politik yang representaif”

Ciri-ciri adminstrasi negara menurut thoha dalam anggara(2012:143) adalah sebagai berikut :

1. Pelayanan yang diberikan oleh administrasi negara bersifat lebih urgent di banding dengan pelayanan yang diberikan oleh organisasi-organiasi swasta. Urgensi pelayanan ini karena menyangkut kepentingan semua masyarakat dan jika sedarhkan atau ditangani oleh organisasi lainnya, tidak akan jalan.
2. Pelayanan yang diberikan oleh administrasi negara pada umumnya bersifat monopoli atau semimonopoli.
3. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, administrasi negara dan administratornya relatif berdaarkan undang-undang dan peraturan. Hal ini memberikan warna legalitas dari administrasi negara tersebut.
4. Adminstrasi negara dalam memberikan pelayanan tidak dikendalikan oleh harga pasar. Pelayanan oleh administrasi negara ditentukan oleh rasa pengabdian kepada masyarakat umum.
5. Usaha-usaha yang dilakukan oleh administrasi negara sangat bergantung pada penilaian rakyat yang dilayani.

Dalam kegiatanya fayol (dikutip anggara,2012:144) memisahkan fungsi adminstrasi ke dalam lima aspek poko yang penting, yaitu

1. Merencanakan
2. Mengorganisasi
3. Memimpin
4. Melaksanakan pengoordinasian
5. Melaksanakan pengawasan.

**C.Organisasi**

Organisasiadalahsaranauntukmencapaitujuan, karenanyaorganisasiterdiridariunsurmanusia yang selaluaktifbekerjasamauntukmencapaitujuan yang telahditentukansebelumnya.

Stephen p. Robbins (1994:4) mengatakan pengertian organisasi,yaitu:“Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan”.

Dikutip ulbert silalahi (2011:406) pengertian organisasi adalah:“Organisasi adalah kelompok orang yang berusaha dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama atas dasar pembagian kerja,pengelompokan kerja, distribusi otorirtas dan koordinasi”.

Organisasiselaindipandangsebagaiwadahkegiatan orang jugadipandangsebagai proses, yaitumenyorotiinteraksi di antara orang-orang yang menjadianggotaorganisasi,Keberhasilansuatuorganisasiditentukanolehkualitassumberdayamanusia yang salingberinteraksidanmengembangkanorganisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan teori-teori diatas maka pada dasarnya didalam suatu organisasi terdapat pola-pola hubungan yang saling berkaitan satu sama lain dan setiap individu dalam organisasi tersebut harus mampu menyumbangkan usaha nya dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi setiap individunya dituntut untuk memiliki kemampuan sumber daya manusia karena faktor utama dari organisasi adalah sumber daya manusia oleh karena nya manajemen sumber daya manusia perlu dalam pengembangan organisasi.

Ciri-ciri organisasi yang dikemukakan *Farland* yang dikutip oleh Soewarno Handayaningrat (1981 : 43) **,** sebagai berikut :

1. Adanya suatu kelompok orang yang dapat dikenal
2. Adanya kegiatan yang berbeda-beda tetapi satu sama lain saling berkaitan (interdependent part) yang merupakan kesatuan usaha / kegiatan
3. Tiap-tiap anggota memberikan sumbangan usaha nya / tenaga nya
4. Adanya kewenangan, koordinasi dan pengawasan
5. Adanya suatu tujuan.

Organisasiselaindipandangsebagaiwadahkegiatan orang jugadipandangsebagai proses, yaitumenyorotiinteraksi di antara orang-orang yang menjadianggotaorganisasi,Keberhasilansuatuorganisasiditentukanolehkualitassumberdayamanusia yang salingberinteraksidanmengembangkanorganisasi yang bersangkutan.

OrganisasidalammeningkatkanSumberDayaManusiadalamrangkamengoptimalkankinerjapegawaitidakterlepasdaripemberdayaanpotensi yang ada.Salah satuvariabeldalamprilakuorganisasiadalahpengembangan karir.

1. **KebijakanPublik**

Kebijakanpublikdalampenyelenggaraanpemerintahmempunyaiperanan yang sangatbesarterutamamenentukanhaldanprinsip yang menyangkutkepentinganumum.Menurut Mac Rae dan Wilde yang dikutipolehUyatSuyatna (2009 : 8) mendefinisikankebijakanpubliksebagai : Serangkaiantindakan yang dipiliholehpemerintah yang mempunyaipengaruhpentingterhadapsejumlahbesar orang.

Menurut Dye (1978) : “Kebijakanpubliksebagaiapapun yang dipiliholehpemerintahuntukmelakukansesuatuatautidakmelakukansesuatu”.

Anderson (1979) :memberikandefinisikebijakanpubliksebagai “Kebijakan-kebijakan yang dikebmangkanolehbadan-badandanpejabat-pejabatpemerintahan.

Easton (1953) :menyatakanbahwakebijakan public dapatdiartikansebagaipengalokasiannilai-nilaisecarapaksa (sah) kepadaseluruhanggotamasyarakat.

Berdasarkanpengertian-pengertiankebijakan public dancontoh-contohsepertitelahdikemukakantersebutdiatas, dapatdisimpulkanbahwakebijakan public adalahserangkaiantindakan yang dipilihdandialokasikansecarasaholehpemerintah/Negara kepadaseluruhanggotamasyarakat yang mempunyaitujuantertentu demi kepentinganpublik.

1. **Pengembangan Karir**
	1. **Pengertian Pengembangan Karir**

Membahasmengenaipengertianmotivasi, penelitiakanmengemukakanpengertianmotivasiterlebihdahulu.

Pengembangan karir menurut Rivai Vitzhal (2006:282) yaitu:“Pengembangan karir merupakan strategi SDM yang diakui oleh kalangan administrator litbang, pejabat departemen SDM dan konsultan perusahaan”.

Lebih lanjut, Rivai menyatakan, bahwa:“Pengembangan karir merupakan perangkat kritis, dimana manajemen bisa meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan mengembangkan kepuasan karyawan yang lebih tinggi”.

Riva’i (2006:291-296) selanjutnya mengemukakan terdapat 9 (sembilan) faktor pengembangan karir, yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi kerja (*Job performance*), yaitu merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan.
2. Exposur (*Exposure*), yaitu yang menjadipaham (dandiharapkandapatdipertahankansetinggimungkin). Mengetahuiapa yang diharapkandaripromosi, pemindahanataupunkesempatanberkarirlainnyadenganmelakukantindakan yang kondusif.
3. Jaringankerja (*Net Working*), yaituperolehaneksposur di luarperusahaan. Kontrakpribadi, professional melaluiasosiasiprofesi yang akanmemberikankontakkepadaseseorang yang bias jadipentingdalammengidentifikasipekerjaan yang lebihbaik.
4. Pengundurandiri (*Resignation*), yaituapabilaperusahaantempatseorangkaryawanbekerjatidakmemberikankesempatankarir yang banyakdanternyata di luarperusahaanterbukakesempatan yang cukupbesaruntukberkarir.
5. Kesetiaanterhadaporganisasi (*Organizational loyality*), yaitu orang menempatkanloyalitaspadakarir di atasloyalitaspadaperusahaan.
6. Pembimbingdan sponsor (*Mentors dan sponsors*), yaitukaryawanmempelajari, bahwa mentor bisamembentupengembangankarirmereka. Pembimbingadalah orang yang memberikannasihatatau saran kepadakaryawandalamupayamengembangkankarirnya.
7. Bawahan yang mempunyaiperanankunci (*Key Subordinate*), yaitumanaje-manajer yang berhasilbersandarpadabawahan yang membantukinerjamereka.
8. Peluanguntuktumbuh (*Growtopportunies*), yaituKaryawanhendahnyadiberikesempatanuntukmeningkatkankemampuannya, misalnyamelaluipelatihan, kursus, danmelanjutkanjenjangpendidikan.
9. PengalamanInternasional (*International experience*), yaituuntuk orang-orang yang mendekatiposisioperasionalataustaf senior, makapengalamaninternasionalmenjadipeluangpertumbuhan yang semakinpenting.

Organisasiatauinstansidalammengoptimalkankemampuanpegawainyasenantiasamenciptakan para pegawaidenganmeyeimbangkanperhatiannyaterhadappengembangankarierpegawainya.Pengembangankarierpegawaimerupakanhal yang pentinguntukdiperhatikanolehpimpinan, sebabpengembangankariermerupakansalahsatustrategi agar pegawaidapatbekerjasecara professional danproporsionalsesuaidengankemampuandankeahlian yang dimilikinya.Dalamartimemilkikinerja yang unggul.PendapatdariRivaitersebut di atasolehpenelitiselanjutnyadijadikanalatukuruntukmengukurPengembanganKarirPegawai.

Siagian, Sondang P. (1995:232) menyatakan, bahwa:“denganberbagaiistilah yang berbeda-beda, semuateorimotivasimengakuipentingnyapemuasankebutuhanmanusia yang sifatnyapengembanganatauaktualisasidiri (pengembangankarir)”.

Aktualisasidiri (pengembangankarir) sebagaikebutuhannyatamenjadilebihpentingapabiladiingatbahwarealisasipotensimenjadikekuatannyataakanberakibatpadaduahalyaitu: disatupihakmeningkatkanproduktivitaskerja para pekerja yang bersangkutandan di pihaklain, memungkinkanmerekamemberikankontribusi yang semakinbesarkepadakeberhasilanorganisasimencaritujuandanberbagaisasarannya.

Siagian (1995:231) dalamkaitaninimenyatakan:“Bahwamanajemanmutlakperlumenyususn program yang sistematisuntukpengemabangankarir para bawahannya, baikmelauijalur yang sifatnya formal maupun informal”.

Fubrin dalamMangkunegara(2000:77)mengemukakan definisi pengembangan karir sebagai berikut:

“Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan (organisasi) dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal”

Definisi dari Fubrin tersebut di atas dapat diasumsikan, bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses aktivitas pegawai dalam organisasi dimana didalamnya terdapat upaya-upaya pengambangan diri baik pegawai maupun organisasi yang berorientasi pada masa depan ke arah yang lebih maju secara optimal. Pengembangan karir pegawai terutama pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil, yaitu dapat dilaksanakan secara sistematik, karir Pegawai Negeri Sipil melalui pengembangan dan pembinaan pegawai tersebut secara sistematik dengan menitikberatkan pada tiga hal, yaitu sebagai berikut:

* + 1. Adanya hak bersyarat bagi kenaikan pangkat regular.
		2. Pengankatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan Struktural berdasarkan pilihan yang dilandasi dari hasil prestasi kerja.
		3. Pegawai Negeri Sipil yang kepangkatannya lebih rendah tidak boleh membawahi PNS yang kepangkatannya laebih tinggi.

Pemahaman mengenai pengambangan karir pegawai dalam tidak dapat dipisahkan dengan aktivitas pegawai yang bersangkutan. Artinya, bahwa pengambangan karir pegawai penting untuk disesuaikan aktualisasi diri pegawai ataupun organisasi dalam menuju masa depan. Karena suatu hal yang tidak wajar bila seorang pegawai yang berprestasi tidak memiliki karir yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

1. **Kinerja**
	1. **Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya didalam organisasi/instansi secara optimal. Kinerja Pegawai merupakan kemampuan dimana individu-individu atau kelompok/pegawai didalam organisasi dapat melaksanakan kerjanya sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan atau direncanakan sebelumnya.

Menurutbastian (fahmi,2012:226) menyatakan :

“Kinerja adalah gmbaran mengnai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strateis (*strategic planning*) suatu organisasi”.

Keberadaan dan eksistensi dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya dalam melaksanakan tugasnya.pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang berhasil manaka banyak pegawainya tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga kinerja tidak tercapai dengan baik dan hak ini akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi, oleh karena itu kinerja pegawai harus benar-benar diperhatikan.

Sedangkan amstrong dan baron (fahmi,2012:226) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan konstribusi ekonomi.

Mangkunegara (2000:75) lebih lanjut menyatakan mengenai 4 (empat) faktor kinerja pegawai sebagai standar penilaian prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketetapan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja meliputi output rutin dan non rutin atau ekstra.
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan, yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan , inisiatif, kehatia-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap pegawai lain pekerjaan serta kersama terhadap perusahaan.

 Prawirosentono (1999:27)” berpendapat bahwa faktor-faktor yang dijadikan ukuran kinerja sebagai berikut:

1. Efektivitas merupakan pengukuran atas keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas berkaitan dengan kemampuan suatu organisasi dlam mencapai tujuan, misalnya, baik jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Ukuran lain dari efektivitas adalah kepuasan( *satisfaction*) dari pegawai atas hasil atau pekerjaan yang dilakukanya, bagaimana pegawai meresa kegunaan dari pekrjaan baik bagi ditinya maupun organisasi.
2. Otoritas dan tanggung jawab, adalah di pergunakan sebagau acuan untuk mengukur kinerja berdasarkan asumsi bahwa dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab selayaknya disebarkan tanpa adnya tumpang tindih yang mungkin dilakukan oleh pegawai karena kurang jelasnya pembagian antar keduanya. Wewenang yang dimiliki oleh pegawai selayaknya berkaitan langsung dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki. Untuk mengukur otoritas dan tanggung jawab denngan demikian menggunakan indikator pendelegasian wewenang dan tanggung jawab.
3. Disiplin merupakan ketaatan dan hormat terhadap aturan maupun sanksi yang dijatuhkan kepada pihak yang melanggar, hal ini meliputi : penggunaan waktu kerja dan penerapan sanksi. Inisiatif menjadi salah satu dimensi kinerja berdasarkan asumsiuntuk mengemukakan pendapat maupun melaksanakan perintah berdasrakan cara yang dianggapnya tepat, sehingga mereka memiliki kesempatan untuk berkreasi dan tidang tergantung pada instruksi dari atasan, hal ini meliputi kesempatan mengemukakan gagasan atau usaha perbaikan kerja.

Faktor ini yang peneliti untuk mempengaruhi kinerja,Mahmudi (2007:20) mengemukakan bahwa :“Kinerja merupakan suatu kontruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya”.

Faktor-faktor yang mempengaruhikinerjaadalah :

1. faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaandiri, motivasidankomitmen yang dimilikisetiapindividu
2. faktor kepemimpinan, meliputi : kualitasdalammemberikandorongan, semangat, arahandandukungan yang diberikanmanajerdan*team leader*
3. faktortim, meliputi : kualitasdukungandansemangat yang diberikanolehrekandalamsatutim, kepercayaanterhadapsesamaanggotatim, kekompakandankeeratananggotatim
4. faktor system, meliputi : system kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi
5. faktor kontekstual (situasional) meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Semuanyaituapa yang harusditempuhpegawai, termasukpegawai yang bekerja di lingkunganDinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi jawa barat.

1. **Hubungan Antara Pengembangan Karir dan Kinerja**

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan ujung tombak perusahaan,karena keberhasilan perusahaan sangat didukung oleh kualitas dan kompetensi sumber daya manusianya.

 Perusahaan harus mampu menciptakan loyalitas kerja bagi pegawainya karena mereka merupakan aset penting yang harus dipertahankan,dipelihara dan dikembangkan oleh perusahaan. Loyalitas nantinya juga mempengaruhi kinerja pegawai dan kinerja perusahaan, salah satu cara untuk menciptakan loyalitas kerja pegawai adalah dengan memperhatikan pengembangan karir mereka, baik karir yang berpusat pada organisasi maupun karir individu pegawai,Pengembangan karir pegawai seharusnya memang tidak hanya tergantung dari usaha-usaha individual saja,tetapi harus didukung oleh kepentingan organisasi. Untuk sinkronnya maka pihak organisasi dalam hal ini departemen personalia dapat mengatur perkembangan karir pegawai dan akan lebih mantap lagi apabila pimpinan organisasi merestui program-program pengembangan karir yang ditetapkan oleh departemen personalia.

Menurut konsep Schein dalam Dubrin (1989), faktor yang mempengaruhipengembangan karir adalah :

* 1. Manajerial Competence (kemampuan manajerial)
	2. Technical/ Fungsional Competence (kemampuan teknis)
	3. Security (keamanan)
	4. Creativity (kreativitas)
	5. Autonomi Independence (otonomi kebebasan)

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan tanggung jawab utama seorang pimpinan,diman pimpinan membantu pegawainya agar berprestasi lebih baik. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu pegawai apa yang diharapkan manajemen untuk membantu membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lainnya. Penilaian harus mengenali prestasi kerja serta membuat untuk rencana untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Saydam (2005:560), menyatakan bahwa keberhasilan seorang karyawan dipengaruhi oleh :

* + 1. pendidikan formal
		2. pengalaman kerja
		3. sikap atasan
		4. prestasi kerja
		5. adanya lowongan jabatan
		6. produktivitas kerjanya

Denganinimenyatakanbahwapengaruhpengembangankarirberfungsi yang berimbaspadaarahkarirdalamdiri.Dimanapengembangankarirberpengaruhberdasarkanpertimbangganuntukmenumbuhkanekspatriatdiri yang terampil.pengembangankarirdilakukanuntukmensejahterakandanmemajukankemampuanpegawaikarenapegawaimerupakan asset bagiperusahaan**.**