

Pengembangan Karir : Suatu Kajian Terhadap Pengalaman Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan di PT Pegadaian Area Padang

Rita Srihasnita RC. SE.,MM, Dian Hirma, SE.,MM
ritasrihasnitarc@gmail.com, dianhirma@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine Career Development: A Study of Work Experience and Employee Performance Assessment at PT Pegadaian Area Padang. The population in this study were all employees at PT Pegadaian Area Padang, totaling 30 people. In this study the sampling technique used is the saturated sampling technique. By using the analysis technique of Validity and Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Descriptive Analysis, Multiple Linear Regression Analysis, Partial Hypothesis Testing (T Test), Simultaneous Hypothesis Testing (F Test) and Coefficient of Determination Test (R^2). The types of data used are quantitative data and qualitative data. While the data sources used are secondary data and primary data. Data collection techniques using observation, interviews and questionnaires. Based on the reliability test shows that all variables have a Cronbach Alpha which is quite large, which is above 0.60. Based on the normality test that the data showed a normal distribution. Based on the multicollinearity test, the tolerance value is $> (0.10)$ and the vif value is $< (10)$. Based on the Heteroscedasticity Test, it shows that there is no Heteroscedasticity. Based on the partial hypothesis test (t test) it shows that the work experience variable has a positive and significant effect on career development. Based on the partial hypothesis test (t test) it shows that the job performance appraisal variable has a positive and significant effect on career development. Based on the simultaneous hypothesis test (f test) shows that the variables, namely work experience and work performance appraisal have a positive and significant effect on career development.

Keywords : Work Experience, Employee performance appraisal and career development

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengembangan Karir : Suatu Kajian Terhadap Pengalaman Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan di PT Pegadaian Area Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Pegadaian Area Padang yang berjumlah 30 orang. Pada penelitian ini Teknik sampling yang digunakan ialah Teknik sampling jenuh. Dengan menggunakan teknik analisis Uji Validitas dan Reliabilitas, uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T), Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) dan uji Koefisien Determinasi (R^2). Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuisioner. Berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60. Berdasarkan uji normalitas bahwa data menunjukkan terdistribusi normal. Berdasarkan uji multikolinearitas bahwa nilai tolerance $> (0.10)$ dan nilai vif $< (10)$. Berdasarkan Uji Heterokedastisitas menunjukkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t)

menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel yaitu pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Kata kunci : Pengalaman Kerja, Penilaian prestasi kerja karyawan dan pengembangan karir

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi dan perusahaan. Setiap organisasi terdapat persaingan yang terjadi tidak lagi bersifat regional tetapi bersifat global dan menyeluruh. Kunci keberhasilan dari kompetisi ini tentu saja terletak pada kualitas sumber daya manusianya karena seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya dukungan manusia dan pengelolaannya (Nandy & Walangitan, 2015). Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dipekerjakan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Penempatan karyawan pada suatu bidang usaha haruslah sesuai dengan keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Begitu juga dengan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut haruslah sebanding dengan besarnya kapasitas atau volume pekerjaan, sehingga dalam penyelesaian suatu pekerjaan baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun waktu serta biaya sesuai dengan apa yang diharapkan (Haryani, 2013).

Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja dengan suatu organisasi pasti menginginkan peningkatan pada karirnya. Karir yang berkembang sering kali dikaitkan dengan masa depan karyawan, walaupun belum menjamin suatu kesuksesan pengembangan karir yaitu mencakup proses pengidentifikasi kemampuan karir karyawan dan melalui penerapan model yang tepat untuk mendapatkannya (Haryani, 2013)..

Karier merupakan suatu pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subyektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu (Adnyani & Dewi, 2019). Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kinerja individu yang dicapai dalam rangka mendapatkan posisi yang diinginkan. (Adnyani & Dewi, 2019)

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan atau organisasi dalam menjawab tantangan bisnis dimasa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan bahwa ekstensinya dimasa depan bergantung pada SDM yang kompetitif, sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir pada karyawan yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Jadi pembinaan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM yang harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya.(Hastuti,n.d.).

Pengembangan karir akan berpengaruh pada pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja seorang karyawan,karena pengembangan karir adalah suatu pendekatan formal yang dilakukan perusahaan dengan tujuan menjamin karyawan di perusahaan dengan kualifikasi serta kemampuan dan pengalaman yang cocok saat diperlukan.(Adnyani&Dewi, 2019). Seorang pemimpin mengharapkan sebuah pencapaian

dari karyawannya, sehingga dilakukan penilaian prestasi kinerja yang maksimal di dalam suatu perusahaan dan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja karyawan, salah satunya adalah pengembangan karier. Pengembangan karier sangat penting bagi suatu perusahaan seperti pada karyawan PT. Pegadaian Area Padang. Pengembangan karier harus dimulai dari dalam diri seorang karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk memiliki karier yang baik kedepannya dengan menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Suatu rencana karier sangat banyak kegunaannya salah satunya untuk mempermudah karyawan agar lebih bertanggung jawab dalam jenjang karier dikemudian hari.

Pengembangan karir di PT. Pegadaian Area Padang dilakukan dengan memberikan promosi kepada karyawan untuk naik jabatan. Promosi ini dilakukan apabila ada jabatan yang kosong sehingga dilakukan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi dan mampu menduduki jabatan tersebut. Tetapi promosi ini membutuhkan waktu yang cukup lama, sehingga pengembangan karier karyawan terganggu. Selain itu pengembangan karir karyawan di PT. Pegadaian Area Padang dilakukan dengan mengikuti seminar dan pelatihan tentang jabatan yang diduduki, sehingga karyawan dapat pemahaman dan ilmu terkait pengembangan pekerjaannya pada posisi tersebut.

Salah satu aspek yang mempengaruhi pengembangan karier karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal atau non formal yang dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang pada suatu pola tingkah laku yang lebih baik. (Adnyani & Dewi, 2019). Pengalaman kerja dapat dilihat

dari lama waktu atau masa kerja karyawan dalam bekerja baik di perusahaan yang sebelumnya maupun perusahaan yang sekarang. (Adnyani & Dewi, 2019). Perusahaan akan lebih cenderung memilih calon pelamar yang sudah berpengalaman dan berpendidikan karena di pandang lebih mampu dan matang dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan nantinya. (Muamarizal et al., 2015) Hasil penelitian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan, faktor yang bisa mempengaruhi pengembangan karir karyawan yaitu pendidikan, jenis kelamin dan lama bekerja. Detail komposisi karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1 : Komposisi Karyawan PT Pegadaian Area Padang

No.	Jenjang Pendidikan	Pegawai Tetap (PT)			Lama bekerja
		Pria	Wanita	Total	
1	SMA-SMK	5	7	11	7 - 15 tahun
2	D-3	4	6	10	5 - 10 tahun
3	S-1	3	5	9	7- 12 tahun
	Total	12	18	30	

Sumber: Pegadaian Area Tarandam (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat latar belakang pendidikan karyawan dan lama bekerja karyawan di PT. Pegadaian Area Padang di bagian *back office* didominasi oleh lulusan SMA/SMK. Berdasarkan data diatas terlihat juga bahwa jenjang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan masih kurang. Padahal diperusahaan ini sangat diperlukan SDM yang sesuai kualifikasi untuk mengisi posisi yang tersedia pada perusahaan, agar keahlian yang dibutuhkan terpenuhi dan kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang di harapkan manajemen perusahaan. Pengalaman kerja di PT. Pegadaian Area Padang sangat dibutuhkan karena berkaitan dengan pengembangan karier, dengan memiliki banyak pengalaman kerja

akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa perlu menunggu perintah, selain itu pengalaman kerja juga mempermudah karyawan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan karena sudah memiliki kemampuan yang didapat dari pengalaman-pengalaman bekerja sebelumnya. Tetapi ada beberapa karyawan di PT. Pegadaian Area Padang tidak memiliki pengalaman kerja sebelumnya dan itu menyebabkan sulitnya untuk menempuh kejenjang karier yang lebih tinggi. Pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karier pada karyawan akan berpengaruh terhadap pengembangan karier pada sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan lebih berpeluang dipromosikan ketimbang karyawan yang tidak memiliki kualifikasi pengalaman kerja. Faktor lain yang mempengaruhi pengembangan karier karyawan adalah penilaian prestasi kerja juga mempengaruhi pengembangan karier karyawan di PT. Pegadaian Area Padang. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing. Penilaian prestasi kerja penting karena dapat memberikan informasi untuk memperbaiki kinerja perusahaan kedepannya. Sebagai dasar disiplin karyawan pertimbangan dalam keputusan penempatan jabatan serta kebutuhan pelatihan, perencanaan dan pengembangan karier karyawan.

Penilaian prestasi kerja karyawan dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya merupakan awal untuk memperoleh pengembangan karier. Prestasi kerja pegawai yang kurang memuaskan menyebabkan pegawai sulit untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di periode yang akan datang. (Adnyani & Dewi, 2019). Seorang pegawai yang berkeinginan promosi demi pengembangan kariernya maka dibutuhkan prestasi kerja yang memenuhi standar yang telah menjadi ketetapan dalam suatu

organisasi. (Nandy & Walangitan, 2015) Penilaian prestasi kerja di PT. Pegadaian Area Padang dilakukan dengan beberapa cara. Diperoleh informasi bahwa PT. Pegadaian Area Padang melakukan penilaian kerja dengan melakukan pemeriksaan rekap absen kehadiran karyawan dan memberikan kuisisioner penilaian kerja sendiri kepada karyawan dan penilaian kerja yang dilakukan oleh pimpinan pemeriksaan rekap absen dilakukan oleh karyawan bagian administrasi dengan merekap kehadiran karyawan pertahun mulai dari karyawan yang sakit, izin, terlambat dan cuti serta karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Karyawan yang sering terlambat biasanya karyawan yang memang kurang memiliki kinerja yang baik. Di PT. Pegadaian Area Padang karyawan yang sering terlambat atau sudah terlambat tanpa keterangan dan pemberitahuan yang jelas lebih dari 3 kali, maka akan diberikan sanksi dari pimpinan. Jika masih terlambat maka akan dilakukan pemotongan gaji karyawan tersebut. Karyawan yang tidak pernah izin dan terlambat selama bekerja akan diberikan kompensasi/bonus oleh perusahaan.

PT. Pegadaian Area Padang selain penilaian dari hasil rekap absen juga melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan melalui pemberian kuisisioner kepada karyawan untuk menilai kinerja mereka. Tim Sumber Daya Manusia (SDM) memberikan kuisisioner kepada karyawan untuk diisi, kuisisioner ini berisikan tentang penilaian kerja dan kepuasan kerja karyawan menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT. Pegadaian Area Padang. Berdasarkan latar belakang dan pemikiran tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengembangan Karir : Suatu Kajian Terhadap Pengalaman Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan di PT Pegadaian Area Padang"**

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan di PT. Pegadaian Area Padang.
2. Bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Pegadaian Area Padang?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan di PT Pegadaian Area Padang

B. TELAAH PUSTAKA

Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah serangkaian proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan yang bertujuan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan masa yang akan datang .(Jayanti & Netra, 2017). Pengembangan karier adalah serangkaian kegiatan yang mengarah pada penajakan dalam memantapkan karier seseorang di masa akan datang (Muamarizal et al., 2015). Karier adalah suatu pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Karier juga merupakan sebuah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (Sutrisno, 2012). Menurut Bangun, karier adalah jalur yang dipilih seseorang untuk diikuti disepanjang kehidupan pekerjaannya (Bangun, 2012). Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan atas pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan untuk tujuan pemindahan pekerjaan baik promosi maupun mutasi. Pengembangan dilakukan karena ada perubahan sifat-sifat pekerjaan berkaitan dengan perkembangan teknologi (Bangun, 2012).

Tahapan Pengembangan Karir

Menurut (Notoatmodjo, 2014) menjelaskan perjalanan karier seseorang (karyawan atau pekerja) dikelompokkan menjadi empat tahapan, yakni: penajakan, pemantapan, pemeliharaan dan kemunduran. Pengembangan atau perjalanan karier tersebut biasanya linier dengan bertambahnya usia seseorang.

- a) Pada usia 15-24 tahun, dimana pada umumnya seseorang biasanya masih dalam bangku pendidikan, mereka sudah mulai memikirkan pekerjaan yang cocok bagi dirinya. Dengan perkataan lain mereka sudah mulai melakukan penajakan terhadap pekerjaan atau karirnya
- b) Pada usia 25-44 tahun, pada umumnya seseorang sudah mulai memantapkan diri pada pekerjaan yang dipilih. Mereka sudah tidak tertarik lagi untuk pindah pekerjaan, bila tidak terdesak oleh situasi, misalnya karena terkena pemutusan hubungan kerja (PHK).
- c) Pada usia 45-60 tahun, seseorang (karyawan atau pekerja) sudah mulai pemeliharaan pekerjaan atau karir yang sudah dipilih dan ditekuninya. Pada tahap ini mereka harus mulai menekuni dan meningkatkan kualitas pekerjaan atau tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan oleh institusi atau organisasi tempat bekerja. Pada tahap ini, pada umumnya seseorang sudah tidak memikirkan untuk pindah pekerjaan lagi, dan konsentrasi pada pekerjaan atau karirnya, demi juga untuk keluarga dan anak-anaknya.
- d) Pada usia diatas 60 tahun, seseorang sudah melewati puncak karirnya, dan mulai tahap penurunan. Pada usia ini biasanya orang sudah menunggu masa pensiun, dan bahkan sudah berhenti untuk mengembangkan karirnya.

Indikator-indikator Pengembangan Karir

Indikator-indikator pengembangan karir menurut (Handoko,2016) yaitu :

1. Prestasi Kerja
Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karier
2. *Exposure*; adalah menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan lainnya.
3. Kesetiaan Organisional; dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karier tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.
4. Mentor dan Sponsor, Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karier bagi orang lain, bila mentor dapat memomosisasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karier maka ia menjadi sponsor.
5. Kesempatan-kesempatan untuk Tumbuh, Seorang karyawan berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.
6. Dukungan Manajemen, Untuk mendorong mendorong program pengembangan karier sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

Pengalaman Kerja

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor

yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan yaitu pengalaman kerja. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016) orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Menurut Marwansyah &Wariati (2015) Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Manullang (2008) pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Indikator pengalaman Kerja

Indikator pegalaman kerja yang juga menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yaitu:

- 1) Lamanya waktu masa kerja; Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik
- 2) Kurangnya Pengetahuan; Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
- 3) Kurangnya Keterampilan,Ketrampilan biasanya merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- 4) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja ini pada dasarnya salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja 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-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja mereka. Berdasarkan uraian di atas maka pelaksanaan prestasi di dalam suatu organisasi sangatlah penting karena dengan penilaian prestasi pihak manajemen dapat mengetahui tindakan-tindakan apa yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karyawannya (hasibuan,2015).

Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Selain menetapkan kriteria penilaian ada juga yang harus ditetapkan yaitu indikator-indikator apa saja yang dapat dinilai dalam melihat prestasi kerja seorang karyawan. Indikator-indikator dalam penilaian prestasi kerja menurut (Mangkunegara,2014) :

1. Kerjasama
Kerjasama adalah kemampuan seseorang karyawan bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya
2. Tanggung jawab. Hal ini merupakan kesungguhan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diserahkan kepada karyawan dengan

- sebaik-baiknya dan tindakan yang telah dilakukan.
3. Kepemimpinan
Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
4. Kedisiplinan. Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku baik secara tertulis ataupun tidak tertulis. Serta sanggup menjalankan dan tidak membantah untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja

Melaksanakan penilaian prestasi kerja yang baik bukanlah suatu hal yang mudah, ada berbagai faktor eksternal maupun internal yang akan mempengaruhi penilaian prestasi kerja karyawan. Berbedanya lingkungan dan bentuk organisasi serta kurangnya kemampuan dan motivasi penilaian dalam melaksanakan penilaian dapat mempengaruhi penilaian yang dilakukan hingga bisa mengakibatkan salah dalam penilaian, apa lagi ukuran-ukuran yang digunakan bersifat kualitatif. Ada berbagai bias penilaian umum yang terjadi bias tersebut diantaranya adaah

1. *Halo Effect*. *Halo Effect* terjadi bila pendapat pribadi penilai tentang pegawai mempengaruhi pengukuran prestasi kerja.
2. Kesalahan Kecenderungan Terpusat. Banyak penilai tidak suka Menilai pegawai sebagai yang efektif/tidak efektif, dan sangat baik/buruk sehingga penilaian prestasi kerja cenderung dibuat rata-rata.
3. Bias Terlalu Lunak dan Terlalu Keras. Kesalahan terlalu lunak disebabkan kecenderungan penilai mudah memberi nilai baik dalam evaluasi prestasi kerja pegawai.

4. Prasangka Pribadi Faktor yang membentuk prasangka pribadi terhadap seseorang atau kelompok bisa mengubah penilaian.
5. Pengaruh Kesan Terakhir. Bila menggunakan ukuran prestasi kerja subjektif, penilaian sangat dipengaruhi kegiatan pegawai paling akhir (effect).

Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan dijadikan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya berikut rekapitulasi penelitian terdahulu dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 2: Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	(Ratih Fitri Hastuti 2015)	Pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada dinas pendidikan Kabupaten Sleman Yogyakarta	Dependen: pengembangan karir Independen: -pengalaman kerja -pendidikan dan prestasi kerja	Pengalaman kerja, pendidikan dan prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan.
2.	(Nur Insani 2015)	Pengaruh penilaian prestasi kerja pegawai terhadap pengembangan karir pada kantor pengawas am dan pelayanan Bea Cukai.	Dependen: Pengembangan karir Independen: -penilaian prestasi kerja	Penilaian Prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir
3.	(Siskarini & Jayanti Sg.A.A, 2016)	Pengaruh prestasi kerja pendidikan, pengalaman kerja, pengenalan dan kesempatan untuk tumbuh terhadap pengembangan karir pns.	Dependen: Pengembangan karir Independen: -prestasi kerja pendidikan pengalaman kerja, pengenalan dan kesempatan untuk tumbuh	Prestasi kerja pendidikan, pengalaman kerja, pengenalan dan kesempatan untuk tumbuh terhadap pengembangan karir pns

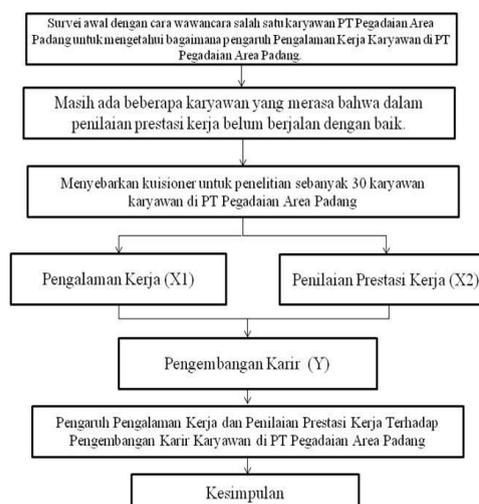
4.	(Susanto & Rina Devita Sari, 2013)	Pengaruh pendidikan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan koperasi keluarga besar PT Semen Padang	Dependen: pengembangan karir Independen: -pendidikan -prestasi kerja	Pendidikan dan prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan
5.	(Nandy Indra I & Walangitan Donald Mac 2015)	Pengaruh penilaian prestasi kerja dan lama bekerja karyawan terhadap pengembangan karir pada PT PEGADAIA N KANWIL V MANADO	Dependen: Pengembangan karir Independen: -penilaian prestasi kerja -lama bekerja	1. Prestasi Kerja dan Lama Bekerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir. 2. Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir. 3. Lama Bekerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir

Sumber: data Sekunder diolah (2020)

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran disusun untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel independen disimbolkan dengan X, sedangkan variabel dependen disimbolkan dengan Y. Pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja merupakan variabel independen sedangkan Pengembangan Karir variabel dependen. Kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran



Berdasarkan gambar 1 diatas dapat dilihat hubungan antara pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir baik secara parsial maupun secara simultan.

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan uraian masalah yang telah diuraikan pada bab 1, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan di PT Pegadaian Area Padang.
2. Mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan di PT Pegadaian Area Padang
3. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan di Pegadaian Area Padang.

D. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan penelitian deskriptif. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan deskriptif yaitu menjelaskan tentang pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir. Dilihat dari sudut pandang pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT Pegadaian Area Padang. Pendekatan penelitian ini adalah penelitian korelasional penelitian korelasi merupakan suatu penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan pada masing-masing variabel. Lebih tepatnya arti penelitian ini akan melihat hubungan pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan.

Objek Penelitian

Objek penelitian ialah hal yang menjadi pusat dari penelitian, dan memiliki sifat ilmiah dengan tujuan dan untuk mendapatkan data tertentu, yang biasanya memiliki nilai serta ukuran yang tidak sama. Objek pada

penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Pegadaian Area Padang.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan di PT Pegadaian Area Padang yang berjumlah 30 orang. Pada penelitian ini Teknik *sampling* yang digunakan ialah Teknik *sampling* jenuh. Menurut Wijaya (2013) teknik *sampling* jenuh ialah Teknik yang menggunakan seluruh anggota populasi menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan di PT Pegadaian Area Padang yang berjumlah 30 orang.

Variabel penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel *independen* (bebas) dan *variabel* dependen (terikat). Kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independen Variabel*), Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah yang terdiri:
X1= Pengalaman Kerja
X2= Penilaian Prestasi Kerja
2. Variabel Terikat (*Dependen Variabel*)
Yang menjadi variabel terikat (variabel dependen) dalam penelitian ini adalah pengembangan karir Untuk lebih rincinya, definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis-jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Kuantitatif
Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari perhitungan jawaban-jawaban responden atau kuisisioner, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Data Kualitatif
Data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan para karyawan PT. Pegadaian Area Padang serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Teori	Item Pertanyaan
1.	Pengalaman Kerja (X1)	Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.	Lamanya waktu, masa kerja. kurangnya pengetahuan, kurangnya keterampilan, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.	Menurut Marwansyah & Wariati (2015)	1. Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien. 2. Saya tidak membuang-buang waktu terjadinya kegiatan lain yang berkaitan dengan pekerjaan 3. Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja. 4. Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan 5. Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar 6. Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang Saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan.
2	Penilaian Prestasi Kerja (X2)	Penilaian prestasi kerja merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk memungkinkan para karyawan mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan	1. Kinerja 2. Tanggung jawab 3. Kepemimpinan 4. Kedisiplinan	(Mangkunegara 2014)	1. Kerja sama dicerminkan pada penilaian prestasi kerja dalam menjaga hubungan yang baik sesama karyawan. 2. Penilaian prestasi kerja didasarkan pada kesiapan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya 3. Penilaian prestasi kerja berhubungan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai bidang kerja. 4. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja tidak membedakan pegawai (semua hal yang menyangkut agama, ras, suku, jenis kelamin, maupun hal-hal lainnya). 5. Penilaian prestasi kerja menilai kejuruan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain. 6. Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan termasuk ke dalam penilaian prestasi kerja. 7. Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan kedisiplinan tepat waktu, tercapainya tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan/pengalaman.
3	Pengembangan Karir (Y)	pengembangan karir adalah proses	Kemampuan kerja kesetiaan keorganisasional mentor dan sponsor kesempatan dukungan manajemen	Hondok (2016)	1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan memuaskan 2. Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja. 3. Organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mengembangkan karir. 4. Kesempatan pengembangan karir diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan, kursus dan melanjutkan jenjang karir. 5. Saya mengikuti pelatihan dengan seksa untuk mendapatkan promosi jabatan 6. Pelatihan yang diikuti bermanfaat dalam pengembangan karir 7. Perusahaan menyediakan fasilitas pelatihan yang memadai 8. Dengan adanya pendidikan lanjutan dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya

yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Sedangkan Sumber Data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu

1. Data Primer
penelitian ini data primer meliputi data hasil penyebaran kuisioner pada responden.

2. Data Sekunder
Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan, jurnal, literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan, dan informasi dokumentasi lain yang dapat diambil melalui sistem online (internet).

Metode Pengumpulan Data

Peneliti memperoleh data yang berhubungan dengan metode yang berkaitan dengan penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuisioner; Kuisioner ini diberikan kepada karyawan di PT. Pegadaian Area Padang yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. Kemudian pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuisioner kepada karyawan di PT. Pegadaian Area Padang pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sekumpulan pertanyaan atau sebuah pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dilakukan pengisian.

Tabel 3 : Defenisi Operasional

Sumber : data olahan

E. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Profil Responden

Profil responden pada penelitian bertujuan untuk melihat gambaran atau kondisi responden yang diteliti. Berdasarkan penyebaran 30 kuisioner yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan gambaran tentang profil responden dan data-data lainnya. Profil responden yang dibahas dalam penelitian ini antara lain:

Tabel 4 : Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
----	---------------	--------	------------

1	Pria	12	40%
2	Wanita	18	60%
	Total	30	100%

Sumber: Data Primer diolah 2021

Pada Tabel 5.1 di atas dapat dilihat bahwa responden yang banyak ditemui dalam penelitian ini adalah wanita sebanyak 18 orang (60%) dan responden yang paling sedikit ditemui adalah laki-laki yaitu sebanyak 12 orang (40%). Hal ini dikarenakan tenaga wanita lebih dibutuhkan dibandingkan laki-laki karena perempuan lebih jeli, cermat dan tekun.

Tabel 5 : Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	Diploma	10	33.3%
2	Sarjana	10	33.3%
3	SMA/SMK	10	33.3%
4	Total	30	100%

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa responden yang banyak ditemui dalam penelitian ini adalah sama rata-rata sebanyak 10 orang (33.33%).

Tabel 6 : Profil Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	<25 Tahun	10	33.3%
2	25-30 Tahun	13	43.3%
3	31-35 Tahun	1	3.3%
4	36-45 Tahun	4	13.3%
	46-55 Tahun	2	6.7%
	Total	30	100%

Sumber: Data Primer diolah 2021

Tabel 5.3 terlihat bahwa responden yang banyak ditemui dalam penelitian ini adalah umur 25 - 30 tahun sebanyak 13 orang (43.3%) dan responden yang paling sedikit ditemui adalah 31 - 35 tahun yaitu sebanyak 1 orang (3.3%). Berarti banyak

karyawan yang berada di rentangan usia dewasa yang artinya mereka lebih fokus kepada pekerjaan tersebut karena untuk memenuhi kebutuhan sendiri dan keluarga.

Tabel 7 : Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	<5 Tahun	10	33.3%
2	11-15 Tahun	5	16.7%
3	16-20 Tahun	1	3.3%
4	5-10 Tahun	14	46.7%
	Total	30	100%

Berdasarkan Tabel 5.4 di atas dapat dilihat bahwa responden yang banyak ditemui dalam penelitian ini adalah masa kerja 5-10 Tahun sebanyak 14 orang (46.7%) dan responden yang paling sedikit ditemui adalah 16-20 Tahun yaitu sebanyak 1 orang (3.3%). Hal ini berarti pada masa kerja 5-10 tahun masih usia dewasa dan masih semangat untuk bekerja dibandingkan masa kerja 16-20 tahun.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji validitas adalah sebagai berikut :

Tabel 8 : Uji Validitas

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Pernyataan Pengalaman Kerja			
1	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien.	0.529	0.30	Valid
2	Saya tidak membuang-waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.	0.669	0.30	Valid

3	Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja.	0.397	0.30	Valid
4	Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan.	0.598	0.30	Valid
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar.	0.747	0.30	Valid
6	Pengalaman kerja yang saya miliki, Membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang Saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan.	0.598	0.30	Valid
7	Penempatan Karyawan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	0.368	0.30	Valid
Pernyataan Penilaian Prestasi Kerja				
1	Kerja sama dicerminkan pada penilaian prestasi kerja dalam menjaga hubungannya yang baik sesama karyawan..	0.504	0.30	Valid
2	Penilaian prestasi kerja didakannya kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.	0.710	0.30	Valid
3	Penilaian prestasi kerja berhubungan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai bidang kerja.	0.546	0.30	Valid
4	Pelaksanaan penilaian prestasi kerja tidak	0.686	0.30	Valid

	membedabedakan karyawan (semua hal yang menyangkut agama, ras, suku, jenis kelamin, maupun hal-hal lainnya).			
5	Penilaian prestasi kerja menilai kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas tugasnya memenuhi perjanjian baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain.	0.693	0.30	Valid
6	Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang sudah disesuaikan oleh perusahaan termasuk kedalam penilaian prestasi kerja.	0.567	0.30	Valid
7	Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan kedisiplinan tepat waktu, tercapainya tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan pengalaman.	0.614	0.30	Valid
Pernyataan Pengembangan Karir				
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan memuaskan	0.343	0.30	Valid
2	Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja.	0.676	0.30	Valid

3	Organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mengembangkan karir.	0.745	0.30	Valid
4	Kesempatan pengembangan karir diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan, kursus dan melanjutkan jenjang karir.	0.690	0.30	Valid
5	Saya mengikuti pelatihan dengan serius untuk mendapatkan promosi jabatan.	0.785	0.30	Valid
6	Pelatihan yang diikuti bermanfaat dalam pengembangan karir	0.606	0.30	Valid
7	Perusahaan menyediakan fasilitas pelatihan yang memadai.	0.724	0.30	Valid

Sumber: Lampiran output SPSS

Tabel 5.5 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator pada variabel terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel dimana r -tabel bernilai 0.30. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 9 : Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	r-tabel	Keterangan
1	Pengalaman Kerja	0.807	0.60	Reliabel
2	Penilaian Prestasi Kerja	0.851	0.60	Reliabel

3	Pengembangan Karir	0.869	0.60	Reliabel
---	--------------------	-------	------	----------

Sumber: Lampiran output SPSS

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur. dan semua item pertanyaan bisa dilakukan untuk pengujian selanjutnya.

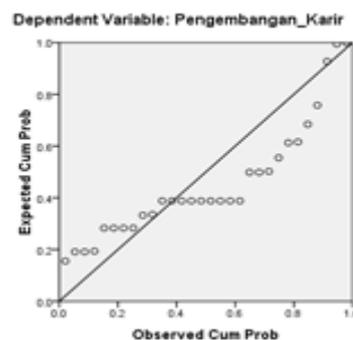
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Normal P-P Plot. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dalam penelitian ini uji normalitas adalah sebagai berikut :

Gambar 2: Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa butiran-butiran pada gambar mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikorelasi bertujuan untuk mengetahui atau menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Multikolinearitas yaitu suatu keadaan yang variabel bebasnya (independen) berkorelasi dengan variabel bebas lainnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 10 : Uji Multikolinieritas

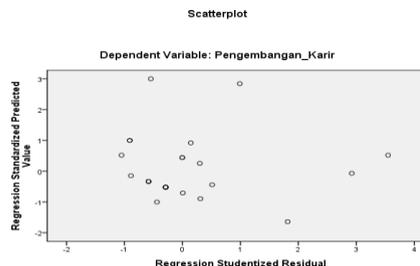
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengalaman_Kerja	.966	1.035
Penilaian_Prestasi	.966	1.035

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance > (0.10) dan nilai vif < (10). Hal ini menunjukkan bahwa Tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wijaya dalam (Sarjono dan Winda, 2014), uji ini menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedistitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:



Gambar 3 : Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa butiran-butiran pada gambar berada diatas dan dibawah nol. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2015). Untuk menghitung rata-rata skor dapat digunakan rumus TCR. Dalam penelitian ini analisis deskriptif adalah sebagai berikut :

Tabel 10 : Analisis Deskriptif

No	Pernyataan	Mean	TCR	Keterangan
Pernyataan Pengalaman Kerja				
1	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien.	4.17	83.4	Sangat Setuju
2	Saya tidak membuang-buang waktu kerjadengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.	4.17	83.4	Sangat Setuju
3	Saya selalu	4.17	83.4	Sangat Setuju

4	Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan	4.17	83.4	Sangat Setuju
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar.	4.27	85.4	Sangat Setuju
6	Pengalaman kerja yang saya miliki, Membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang Saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan.	4.17	83.4	Sangat Setuju
7	Penempatan Karyawan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	3.90	78	Setuju
Pernyataan Penilaian Prestasi Kerja				
1	Kerja sama tercerminkan pada penilaian prestasi kerja dalam menjaga hubungan yang baik sesama karyawan..	4.30	86	Sangat Setuju
2	Penilaian prestasi kerja didakannya kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.	4.10	82	Sangat Setuju
3	Penilaian prestasi kerja berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab sesuai bidang kerja.	4.07	81.4	Sangat Setuju
4	Pelaksanaan penilaian prestasi kerja tidak membedakan karyawan (semua hal yang menyangkut agama, ras, suku, jenis kelamin, maupun hal-hal lainnya).	4.07	81.4	Sangat Setuju
5	Penilaian prestasi kerja menilai kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas tugasnya memenuhi perjanjian baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain.	4.17	83.4	Sangat Setuju
6	Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang sudah disesuaikan oleh perusahaan termasuk kedalam penilaian prestasi kerja.	4.00	80	Sangat Setuju

7	Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan kedisiplinan tepat waktu, tercapainya tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan pengalaman.	4.03	80.6	Sangat Setuju
Pernyataan Pengembangan Karir				
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan memuaskan.	4.13	82.6	Sangat Setuju
2	Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja.	4.27	85.4	Sangat Setuju
3	Organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mengembangkan karir.	4.23	84.6	Sangat Setuju
4	Kesempatan pengembangan karir diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan, kursus dan melanjutkan jenjang karir.	4.23	84.6	Sangat Setuju
5	Saya mengikuti pelatihan dengan serius untuk mendapatkan promosi jabatan.	4.10	82	Sangat Setuju
6	Pelatihan yang diikuti bermanfaat dalam pengembangan karir	4.20	84	Sangat Setuju
7	Perusahaan menyediakan fasilitas pelatihan yang memadai.	4.07	81.4	Sangat Setuju

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pada variable pengalaman kerja pernyataan yang paling dominan adalah pernyataan Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar dengan nilai tingkat capaian responden 85.4%. Sedangkan pernyataan yang paling kecil yaitu Penempatan Karyawan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan nilai tingkat capaian responden 78%.

Pada variable penilaian prestasi kerja, pernyataan yang paling dominan adalah pernyataan Kerja sama dicerminkan pada penilaian prestasi kerja dalam menjaga hubungan yang baik sesama karyawan dengan nilai tingkat capaian responden 86%. Sedangkan pernyataan yang paling kecil yaitu Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan- peraturan yang sudah disesuaikan oleh perusahaan termasuk kedalam penilaian prestasi kerja dengan nilai tingkat capaian responden 80%.

Pada variable pengembangan karir pernyataan yang paling dominan adalah pernyataan Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja dengan nilai tingkat capaian responden 85.4%. Sedangkan pernyataan yang paling kecil yaitu Perusahaan menyediakan fasilitas pelatihan yang memadai dengan nilai tingkat capaian responden 81.4%.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS 21. Analisis regresi untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan variabel X terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 11 : Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.628	.581	
Pengalaman_Kerja	.842	.122	.714
Penilaian_Prestasi	.327	.097	.348

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

Berdasarkan tabel 5.9 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$
 $Y = 0.628 + 0.842X_1 + 0.327X_2$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Dari persamaan regresi berganda diatas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 0.628, hal ini menunjukkan tanpa ada variabel pengalaman kerja dan penilaian prestasi nilai pengembangan karir tetap sebesar 0.628.
2. Nilai koefisien pengalaman kerja (X1) yakni 0,842. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pengalaman kerja meningkat sebesar satu-satuan maka pengembangan karir (Y) akan meningkat sebesar 0,842 dengan asumsi variable penilaian prestasi tetap.
3. Nilai koefisien penilaian prestasi (X2) yakni 0,327. Hal ini menunjukkan bahwa apabila penilaian prestasi meningkat sebesar satu-satuan maka pengembangan karir (Y) akan meningkat sebesar 0,327 dengan asumsi variable pengalaman kerja tetap.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2016). Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja) terhadap variabel terikat (pengembangan karir) secara terpisah ataupun bersama-sama. Dalam penelitian ini, uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 12 : Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.628	.581		1.081	.289
Pengalaman_Kerja	.842	.122	.714	6.916	.000
Penilaian_Prestasi	.327	.097	.348	3.369	.002

a. Dependent Variable:
Pengembangan_Karir

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel 5.10 dapat diketahui uji hipotesis secara parsial (t) adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini dikarenakan nilai t-hitung (6.916) > t-tabel (1.701) dan nilai signifikansi (0.000) < 0.05. maka hipotesis pertama Ho ditolak, Ha diterima.
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini dikarenakan nilai t-hitung (3.369) > t-tabel (1.701) dan nilai signifikansi (0.000) < 0.05. maka hipotesis kedua Ho ditolak, Ha diterima.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu apakah variabel pengalaman kerja (X1), penilaian prestasi kerja (X2), secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel pengembangan karir (Y). Dalam penelitian ini, uji f adalah sebagai berikut:

Tabel 13 : Uji f

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.817	2	.909	35.028	.000 ^a
Residual	.700	27	.026		
Total	2.518	29			

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel 5.11 dapat diketahui uji hipotesis (f) adalah

sebagai berikut : Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel yaitu pengalaman kerja dan penilaian prestasi nilai berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi (0.000) < 0.05. maka hipotesis ketiga Diterima.

uji Koefisien Determinasi (R²)

Pada dasarnya uji ini mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Dalam penelitian ini uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 14 :Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.701	.16106

Sumber: Lampiran output SPSS

Dari tabel diatas menunjukkan besar pengaruhnya yaitu pengalaman kerja dan penilaian prestasi terhadap pengembangan karir adalah sebesar 70.1% sedangkan sisanya 29.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini dikarenakan nilai t-hitung (6.916) > t-tabel (1.701) dan nilai signifikansi (0.000) < 0.05. maka hipotesis pertama Ho ditolak, Ha diterima. Hal ini berarti jika pengalaman kerja mengalami peningkatan maka pengembangan karir akan semakin meningkat juga seperti Pengalaman

kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien, selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja, mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan, selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja, selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar, Pengalaman kerja yang saya miliki, Membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang Saya lakukan- pada saat saya melaksanakan pekerjaan dan Penempatan Karyawan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan penelitian (Ratih Fitri Hastuti 2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

Melalui uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel penilaian prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini dikarenakan nilai t -hitung $3.369 > t$ -tabel (1.701) dan nilai signifikansi $(0.000) < 0.05$. maka hipotesis kedua H_0 ditolak, H_a diterima. Hal ini berarti jika pengalaman kerja mengalami peningkatan maka pengembangan karir akan semakin meningkat juga seperti Kerja sama dicerminkan pada penilaian prestasi kerja dalam menjaga hubungan yang baik sesama karyawan, Penilaian prestasi kerja didakannya kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya, Penilaian prestasi kerja berhubungan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai bidang kerja, Pelaksanaan penilaian prestasi kerja tidak membedakan karyawan (semua hal yang menyangkut agama, ras, suku, jenis kelamin, maupun hal-hal lainnya), Penilaian prestasi kerja menilai kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas tugasnya memenuhi perjanjian baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain, Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang sudah disesuaikan oleh perusahaan termasuk kedalam penilaian prestasi kerja dan Penilaian prestasi kerja

dilakukan dengan kedisiplinan tepat waktu, tercapainya tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan pengalaman. Hal ini sesuai dengan penelitian (Ratih Fitri Hastuti 2015) menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir..

Kemudian uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel yaitu pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi $(0.000) < 0.05$. maka hipotesis ketiga Diterima. Hal ini berarti jika pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja mengalami peningkatan maka pengembangan karir akan semakin meningkat juga seperti dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan memuaskan, selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja, Organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mengembangkan karir, Kesempatan pengembangan karir diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan, kursus dan melanjutkan jenjang karir, mengikuti pelatihan dengan serius untuk mendapatkan promosi jabatan, Pelatihan yang diikuti bermanfaat dalam pengembangan karir dan Perusahaan menyediakan fasilitas pelatihan yang memadai. Hal ini sesuai dengan penelitian (Ratih Fitri Hastuti 2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja dan penilaian prestasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, maka diambil simpulan:

1. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.
3. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel yaitu pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, serta kesimpulan yang telah dikemukakan diatas maka peneliti mencoba memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi yang membaca terutama berguna bagi pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti berikutnya agar meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi pengembangan karir.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, maka peneliti menyarankan agar dapat menyeleksi karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
3. Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, maka penelitian menyarankan agar kedisiplinan karyawan dalam mematuhi

DAFTAR PUSTAKA

Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4073.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p03>

Haryani, P. Y. (2013). Korelasi antara Pengembangan Karir dengan Motivasi Kerja dan Keinginan untuk Pensiun Dini. *Buletin Studi Ekonomi*, 18(2), 183–190.

Hastuti, R. F. (n.d.). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Dinas Pendidikan Di Kabupaten Sleman Yogyakarta*.

Jayanti, A. A. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2017). Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Nasional. *Jakarta: Badan Kepegawaian Negara*, 1085–1105.

Muamarizal, S., Samsir, & Marzolina. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. *JOM FEKON*, 2(1), 294–308.

Nandy, I. I., & Walangitan, M. D. (2015). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Lama Bekerja Karyawan the Influence of Performance Appraisal and Longer Working Employees. *Jurnal EMBA*, 3(1), 984–993.

Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal*

Manajemen Universitas Udayana, 8(7), 4073.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p03>

Haryani, P. Y. (2013). Korelasi antara Pengembangan Karir dengan Motivasi Kerja dan Keinginan untuk Pensiun Dini. *Buletin Studi Ekonomi*, 18(2), 183–190.

Hastuti, R. F. (n.d.). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan*

