



PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN

Haniifah Hanuun, Syahrums Agung, Ecin Kuraesin, M. Jibril Avessina
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
Haniifahhanuun04@gmail.com, syahrums@uika-bogor.ac.id, ecin@uika-bogor.ac.id,
jibril@uika-bogor.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine how much influence the Work Experience and Job Performance Assessment have on the Career Development of employees at PT. Taspen (Persero) Bogor Branch. This research method uses quantitative methods, data collection techniques used are observational research, interviews and questionnaires. The data obtained were analyzed using data analysis techniques, namely validity test, reliability test, simple linear regression, correlation and coefficient of determination. Correlation analysis of the effect of work experience on employee career development: $R = 0.625$. The coefficient of determination = 0.512, the regression equation: $Y = 38,128 + 0.613 X_1$ and T test Hypothesis: $T_{count} = 3.236 > T_{table} = 1.681$ means that there is a significant influence between work experience on employee career development. Correlation analysis of the effect of job performance appraisal on employee career development: $R = 0.803$. The coefficient of determination = 0.683, the regression equation: $Y = 57.684 + 0.880 X_2$ and the T test Hypothesis: $T_{count} = 6.876 > T_{table} = 1.681$ means that there is a significant influence between job performance appraisals on employee career development. Analysis of the effect of work experience and work performance appraisal jointly on employee career development: $R = 0.935$. The coefficient of determination = 0.837, the regression equation: $Y = 43.536 + 0.752 X_1 + 0.317 X_2$. Because $F_{count} = 3.732 > F_{table} = 3.23$, it means that there is a significant influence between work experience and work performance appraisal together on employee career development.

Keywords: Work Experience, Job Performance Assessment and Employee Career Development

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengalaman Kerja dan Penilaian Prestasi kerja terhadap Pengembangan Karir karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Bogor. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian observasi, wawancara dan angket. Data yang diperoleh di analisis dengan menggunakan teknis analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, korelasi dan koefisien determinasi. Analisis korelasi pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan : $R = 0,625$. Koefisien determinasi = 0,512, persamaan regresi : $Y = 38,128 + 0,613 X_1$ dan Uji T Hipotesis : $T_{hitung} = 3,236 > T_{tabel} = 1,681$ berarti terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja Haniifah Hanuun, Syahrums Agung, Ecin Kuraesin, dan M.Jibril Avessina

terhadap pengembangan karir karyawan. Analisis korelasi pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan : $R = 0,803$. Koefisien determinasi = $0,683$, persamaan regresi : $Y = 57,684 + 0,880 X_2$ dan Uji T Hipotesis : $T_{hitung} = 6,876 > T_{tabel} = 1,681$ berarti terdapat pengaruh signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan. Analisis pengaruh pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja secara bersama-sama terhadap pengembangan karir karyawan : $R = 0,935$. Koefisien determinasi = $0,837$, persamaan regresi : $Y = 43,536 + 0,752 X_1 + 0,317 X_2$. Karena $F_{hitung} = 3,732 > F_{tabel} = 3,23$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja secara bersama-sama terhadap pengembangan karir karyawan.

Kata kunci : Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Karyawan

I. Pendahuluan

Bagi karyawan PT. Taspen (Persero) khususnya, menjadi karyawan tidak hanya menjadi sarana untuk memenuhi kebutuhan pokok belaka, namun pada akhirnya setiap karyawan menginginkan karir yang lebih baik yang bisa memberikan status sosial yang lebih tinggi dan kekuasaan yang lebih besar. Sebagai salah satu BUMN yang bergerak dalam bidang asuransi sosial. PT. Taspen (Persero) juga memiliki program pengembangan karir yang baku bagi seluruh karyawannya. Kesuksesan suatu perusahaan ditentukan oleh faktor yakni sumber daya alam dan sumber daya manusia. Kedua faktor sumber daya sangat penting dalam menentukan kesuksesan suatu pembangunan. Tetapi dibandingkan dengan sumber daya alam maka sumber daya manusia lah yang lebih penting karena, sumber daya manusia memegang peran yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan selain itu juga merupakan modal dasar yang penting dalam melaksanakan pembangunan suatu perusahaan.

Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat dan persaingan yang semakin ketat menjadikan setiap organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Pemanfaatan sumber daya manusia tersebut tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kuantitas sumber daya manusia itu sendiri, tetapi yang lebih penting adalah bagaimana

meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menunjang suatu kegiatan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan benar-benar dibutuhkan oleh perusahaan dapat terpenuhi melalui suatu proses perekrutan seleksi sampai dengan pertimbangan pengalaman dan prestasi kerja pegawai sehingga perusahaan dapat mengetahui pengembangan karir pegawainya.

Dewasa ini pengelolaan sumber daya manusia bagi sebuah organisasi tidak lagi sebatas hubungan antara majikan dan pekerja yang sifatnya satu arah, dalam arti para pekerja tidak memiliki hak-hak yang harus didengar dan diperhatikan oleh majikan. Hubungan yang berkembang dalam pengelolaan organisasi modern saat ini adalah hubungan dua arah yang seimbang. Perusahaan dalam ini sangat perlu untuk menjaga kesinambungan eksistensi dan pengabdian dari para karyawan secara profesional. Salah satu metode pengelolaan sumber daya manusia secara profesional adalah menyelenggarakan pengembangan karir sehingga kepihawaian dalam melakukan pekerjaan diperusahaan atau organisasi itu sendiri menjadi optimal. Pengembangan karir bagi karyawan merupakan sebuah bentuk pencapaian siklus perkembangan diri menjadi lebih baik secara ekonomi maupun status sosialnya. Keberlangsungan peningkatan karir bagi para karyawan menjadi kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

Menjadi karyawan tidak hanya menjadi sarana untuk memenuhi kebutuhan pokok belaka, namun pada akhirnya setiap karyawan menginginkan karir yang lebih baik yang bisa memberikan status sosial yang lebih tinggi dan kekuasaan yang lebih besar.

Program pengembangan karir karyawan dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimilikinya. Banyak organisasi yang menerapkan prasyarat masa kerja (senioritas) sebagai dasar dalam menentukan layak tidaknya seseorang mendapatkan peningkatan pada karirnya, dengan asumsi bahwa masa kerja yang lebih lama berarti pengalaman kerja yang lebih banyak (Siagian, 2005:171). Hasil yang sama secara empiris juga disimpulkan dalam penelitian Henry (2012) yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja sebelumnya adalah elemen pokok dalam konsep pengembangan karir.

Selain pengalaman kerja, pengembangan karir juga dipengaruhi oleh aspek penilaian prestasi kerja. Program pengembangan karir berupa promosi jabatan misalnya, didasarkan pada evaluasi prestasi kerja karyawan (Robbins & Judge, 2008: 312). Demikian pula (Handoko, 2011: 135) menjelaskan bahwa salah satu tujuan dilakukannya penilaian prestasi kerja adalah untuk membantu manajemen dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan.

Menurut kutipan M. Azis Firdaus dan Rima Melati melalui jurnal Inovator Manajemen Prestasi Kerja yaitu kinerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya, dengan melaksanakan pekerjaan itu secara efektif, sehingga penyelesaian pekerja benar-benar tepat waktu dengan hasil kerja yang baik dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaannya.(Firdaus M. Azis & Melati Rima, 2014)

Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan yang didapat seseorang secara langsung melalui proses pekerjaan

sehari-hari sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena dengan pengalaman kerja karyawan dapat bekerja dengan mahir. Dan bisa ditempatkan di unit yang sesuai dengan pengalaman yang dimiliki.

Sejalan dengan hal tersebut pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan (Manulang, 1984: 15).

Menurut Hasibuan (2019: 136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Adapun menurut Moh.As'ud (2019: 136), prestasi kerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Handoko (2000: 123), karier adalah semua pekerjaan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian, karier menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja di suatu perusahaan.

Simamora (2001: 504) berpendapat bahwa kata "karier" dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang objektif dan subjektif.

II. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memakai metode kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dapat diinput ke dalam skala pengukuran statistik. Fakta dan fenomena dalam data ini tidak dinyatakan dalam bahasa alami, melainkan dalam numerik.

Pada jurnal yang diteliti ini ada dua macam variabel, yaitu variabel independen (variabel bebas), adalah sering disebut sebagai variabel stimulus, predktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab

perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel dependen atau sering disebut variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karna adanya variabel bebas.

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yang disusun dengan skala likert. Menurut (Prof. Dr . Sugiyono 2016:93), skala likert adalah skala untuk mengukur timbal balik, opini, dan pikiran individu atau kelompok mengenai fenomena sosial.

Populasi pada jurnal yang diteliti ini adalah seluruh karyawan PT. Taspem (Persero) Cabang Bogor yang berjumlah 50 karyawan. Untuk mendapatkan jumlah responden memakai rumus slovin adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

N : Jumlah Populasi

n : Jumlah Sampel

e : Batasan Toleransi Kesalahan

$$n = \frac{50}{1 + 50 \cdot (5\%)^2}$$

$$= \frac{50}{1 + 50 \cdot (0,05 \times 0,05)} = 44$$

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Ho¹ : Tidak ada pengaruh antara Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) CABANG BOGOR.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No Pertanyaan	r-hitung	r-tabel α 0,05 (44-2=42)	Keterangan
Pengalaman Kerja_X1	X1_1	,608	,808	Valid
	X1_2	,659	,799	Valid
	X1_3	,729	,788	Valid

2. Ho² : Terdapat pengaruh antara Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) CABANG BOGOR.
3. Ho² : Tidak ada pengaruh antara Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) CABANG BOGOR.
4. Ho² : Terdapat pengaruh antara Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. TASPEN (PERSEO) CABANG BOGOR.
5. Ho³ : Tidak ada pengaruh antara Pengalaman Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) CABANG BOGOR.
6. Ho³ : Terdapat Pengaruh antara Pengalaman Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) CABANG BOGOR.

III. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrument digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Sugiono (2010) untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya.

Variabel	No Pertanyaan	r-hitung	r-tabel α 0,05 (44-2=42)	Keterangan
Pengalaman Kerja_X1	X1_4	,726	,793	Valid
	X1_5	,511	,823	Valid
	X1_6	,501	,825	Valid
	X1_7	,389	,841	Valid

Variabel	No Pertanyaan	r-hitung	r-tabel α 0,05 (44-2=42)	Keterangan
Penilaian Prestasi Kerja_X2	X2_1	,893	,874	Valid
	X2_2	,494	,924	Valid
	X2_3	,715	,893	Valid
	X2_4	,893	,874	Valid
	X2_5	,826	,882	Valid
	X2_6	,728	,892	Valid
	X2_7	,600	,906	Valid
Pengembangan Karir Karyawan-Y	Y1	,873	,807	Valid
	Y2	,376	,882	Valid
	Y3	,633	,842	Valid
	Y4	,745	,825	Valid
	Y5	,873	,807	Valid
	Y6	,561	,852	Valid
	Y7	,412	,869	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau alat ukur tersebut mempunyai hasil konsistensi apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Pengalaman Kerja X1	0,834	Reliabel
Penilaian Prestasi Kerja_X2	0,906	Reliabel
Pengembangan Karir Karyawan_Y	0,862	Reliabel

Analisis Korelasi

Menurut Sugiyono (2015:214), untuk mengetahui keeratan hubungan atau korelasi maka dibuatlah interval koefisien untuk menilai kekuatan hubungan.

Tabel 3. Analisis Korelasi antara Pengalaman Kerja (X1) dan Pengembangan Karir Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625 ^a	,512	,505	4,07526

a. Predictors: (Constant), PengalamanKerja_X1

b. Dependent Variable:

PengembanganKarirKaryawan_Y

Dapat dilihat koefisien determinasi sebesar 0,512 atau 51,2% memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Variabel X1 (Pengalaman Kerja) terhadap Pengembangan Karir Karyawan sebesar 51,2% sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Tabel 4. Analisis Korelasi antara Penilaian Prestasi Kerja (X2) dan Pengembangan Karir Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,683	,668	2,16443

a. Predictors: (Constant), PenilaianPrestasiKerja_X2

b. Dependent Variable:

PengembanganKarirKaryawan_Y

Dapat dilihat koefisien determinasi sebesar 0,683 atau 68,3% memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Variabel X2 (Penilaian Prestasi Kerja) terhadap Pengembangan Karir Karyawan sebesar 68,3% sedangkan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Analisis Korelasi antara Pengalaman Kerja (X1), Penilaian

Prestasi Kerja (X2) terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,935 ^a	,847	,837	3,23502

a. Predictors: (Constant), PengalamanKerja_X1, PenilaianPrestasiKerja_X2
 b. Dependent Variable: PengembanganKarirKaryawan_Y

Dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,847 atau (84,7%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan adalah sebesar 0,837 atau (83,7%). Karena persamaan regresi menggunakan banyak variabel independen, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,837 atau (83,7%) memberikan arti bahwa besarnya variabel (X1) Pengalaman Kerja dan (X2) Penilaian Prestasi Kerja secara bersama-sama terhadap Pengembangan Karir Karyawan 83,7%, sedangkan sisanya 16,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi

Regresi adalah merupakan suatu analisis yang digunakan untuk melihat sifat hubungan satu atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y). Dengan maksud untuk meramalkan nilai variabel tidak bebas

Tabel 6. Analisis Regresi antara Pengalaman Kerja (X1) dan Pengembangan Karir Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	38,128	5.552		
Pengalaman Kerja_X1	,613	,120	,600s	3,236	,000

Haniifah Hanuun, Syahrums Agung, Ecin Kuraesin, dan M.Jibriell Avessina

a. Dependent Variable: PengembanganKarirKaryawan_Y

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada tabel 6, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 38,128 + 0,613 X1$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Intercept* atau konstanta sebesar 38,128 berarti apabila variabel bebas X1 (Pengalaman Kerja) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Pengembangan Karir Karyawan) adalah 38,128 Dengan kata lain, jika variabel bebas X1 (Pengalaman Kerja) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel Pengembangan Karir Karyawan adalah 38,128
2. Arah hubungan dan koefisien regresi variabel X1 (Pengalaman Kerja) 0,613 ini berarti pengaruh X1 (Pengalaman Kerja) terhadap Y (Pengembangan karir Karyawan) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor Variabel X1 (Pengalaman Kerja) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Pengembangan Karir Karyawan) sebesar 0,613

1. Formulasi Hipotesis
 Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan
 Ha = Terdapat pengaruh yang saling antara Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan
2. Taraf nyata (α) dan T tabel
 Taraf nyata 95% maka nilai $\alpha = 5\%$ atau 0,05
 Nilai T tabel memiliki derajat bebas

- (db) = 44 - 2 = 42
 T tabel = 1,681
- Kriteria pengujian
 Ho diterima (Ha ditolak) apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$
 Ho diterima (Ha diterima) apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$
 - Nilai Uji Statistik
 Berdasarkan perhitungan dengan Aplikasi Komputer dapat dilihat pada tabel 4.19, bahwa $T_{hitung} = 3,236$
 - Kesimpulan
 Karena $T_{hitung} = 3,236 > T_{tabel} = 1,681$ Maka Ho ditolak (Ha diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan.

Tabel 7. Analisis Regresi antara Penilaian Prestasi Kerja (X2) dan Pengembangan Karir Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	57,684	7,040		12,657	,000
Penilaian Prestasi Kerja_X2	,880	,140	,530	6,876	,000

a. Dependent Variable: PengembanganKarirKaryawan_Y

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada tabel 7, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 57,684 + 0,880 X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

- Intercept* atau konstanta sebesar 57,684 berarti apabila variable bebas X2 (Penilaian Prestasi Kerja) sama

- dengan nol, maka besarnya variable Y (Pengembangan Karir Karyawan) adalah 57,684 Dengan kata lain, jika variable bebas X2 (Pengalaman Kerja) nilainya dianggap nol berarti besarnya variable Pengembangan Karir Karyawan adalah 57,684
- Arahan hubungan dan koefisien regresi variabel X2 (Penilaian Prestasi Kerja) 0,880 ini berarti pengaruh X2 (Penilaian Prestasi Kerja) terhadap Y (Pengembangan karir Karyawan) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor Variabel X1 (Pengalaman Kerja) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Pengembangan Karir Karyawan) sebesar 0,880

- Formulasi Hipotesis
 Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan
 Ha = Terdapat pengaruh yang saling antara Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan
- Taraf nyata (α) dan T tabel
 Taraf nyata 95% maka nilai $\alpha = 5\%$ atau 0,05
 Nilai T tabel memiliki derajat bebas (db) = 44 - 2 = 42
 T tabel = 1,681
- Kriteria pengujian
 Ho diterima (Ha ditolak) apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$
 Ho diterima (Ha diterima) apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$
- Nilai Uji Statistik
 Berdasarkan perhitungan dengan Aplikasi Komputer dapat dilihat pada tabel 4.21, bahwa $T_{hitung} = 6,876$
- Kesimpulan
 Karena $T_{hitung} = 6,876 > T_{tabel} = 1,681$ Maka Ho ditolak (Ha diterima) berarti bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan.

Tabel 8. Analisis Regresi antara Pengalaman Kerja (X1) dan Penilaian Prestasi Kerja (X2) terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		Collinearity Statistics
(Constant)	43,536	8,397		4,995	,000
PengalamanKerja_X1	,752	,249	,174	3,059	,002
PenilaianPrestasiKerja_X2	,317	,243	,314	1,302	,243

a. Dependent Variable: PengembanganKarirKaryawan Y

berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada tabel 8, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 43.536 + 0,752 X1 + 0,317 X2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Intercept* atau konstanta sebesar 43.536 berarti apabila variabel bebas (X1) Pengalaman Kerja dan (X2) Penilaian Prestasi Kerja sama dengan nol, maka besarnya variabel (Y) Pengembangan Karir Karyawan adalah 43,536. Dengan kata lain, jika variabel bebas (X1)

Pengalaman Kerja dan (X2) Penilaian Prestasi Kerja nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah 43,536.

2. Arah hubungan dan koefisien regresi Variabel (X1) Pengalaman Kerja sebesar 0,752 ini berarti pengaruh (X1) Pengalaman Kerja terhadap (Y) Pengembangan Karir Karyawan adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor Variabel (X1) Pengalaman Kerja sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel (Y) Pengembangan Karir Karyawan sebesar 0,752.
3. Variabel (X2) Penilaian Prestasi Kerja sebesar 0,317 ini berarti pengaruh (X2) Penilaian Prestasi Kerja terhadap (Y) Pengembangan Karir Karyawan adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor Variabel (X2) Penilaian Prestasi Kerja sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel (Y) Pengembangan Karir Karyawan sebesar 0,317.

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	61.321	2	30,654	3,732	,044 ^b
Residual	383.432	41	10,157		
Total	444.753	43			

a. Dependent Variable: PengembanganKarirKaryawan_Y
 b. Predictors: (Constant), PenilaianPrestasiKerja_X2, PengalamanKerja_X1

- a. Formulasi Hipotesis
 Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja secara bersama-sama terhadap Pengembangan Karir Karyawan.
 Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja

dan Penilaian Prestasi Kerja secara bersama-sama terhadap Pengembangan Karir Karyawan.

- b. Taraf nyata (α) dan F tabel
Taraf nyata 95%, maka nilai $\alpha = 5\%$ atau 0,05
Nilai F tabel dengan
 $V_1 = dk \text{ pembilang} = k = 2$
 $V_2 = dk \text{ penyebut} = n - k - 1 = 44 - 2 - 1 = 41$
 $F \text{ tabel} = 3,23$
- c. Kriteria Pengujian
 H_0 diterima (H_a ditolak) apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$
 H_0 ditolak (H_a diterima) apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$
- d. Nilai Uji Statistik
Berdasarkan perhitungan dengan Aplikasi Komputer dapat dilihat pada tabel 4.24, bahwa $F_{\text{hitung}} = 3,732$

Kesimpulan

karena $F_{\text{hitung}} = 3,732 > F_{\text{tabel}} = 3,23$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja secara bersama-sama terhadap Pengembangan Karir Karyawan.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Bogor, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hubungan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Bogor Hasil perhitungan, $R = 0,625$ terletak pada interval (0,60 – 0,79). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variable X_1 (persepsi terhadap Pengalaman Kerja) dan Y (persepsi terhadap Pengembangan Karir Karyawan) adalah Kuat dan Positif. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,512 atau 51,2%

memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Variabel X_1 (Pengalaman Kerja) terhadap Pengembangan Karir Karyawan sebesar 51,2%. Hasil analisis regresi $Y = 38,128 + 0,613 X_1$ dan Uji T hipotesis parsial dengan $T_{\text{hitung}} = 3,236 > T_{\text{tabel}} = 1,681$ Maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan.

2. Hubungan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Bogor hasil perhitungan, $R = 0,803$ terletak pada interval (0,80 – 1,000) hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variable X_2 (persepsi terhadap Penilaian Prestasi Kerja) dan Y (persepsi terhadap Pengembangan karir Karyawan) adalah Sangat Kuat dan Positif. Dapat dilihat koefisien determinasi sebesar 0,683 atau 63,3% memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Variabel X_2 (Penilaian Prestasi Kerja) terhadap Pengembangan Karir Karyawan sebesar 63,3%. Hasil analisis regresi $Y = 57,684 + 0,880 X_2$ dan uji T Hipotesis parsial dengan $T_{\text{hitung}} = 6,876 > T_{\text{tabel}} = 1,681$ Maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan.
3. Pengembangan Karir karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Bogor menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap Pengembangan Karir karyawan yaitu sebesar 4,48 (pada skala 1-5) interval (4,21 – 5,00) dengan kategori Sangat Kuat.
4. Hubungan Pengalaman Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja secara

bersama-sama terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Bogor memiliki hasil perhitungan nilai, $R = 0,935$ terletak pada interval $(0,80 - 1,000)$ hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel X_1 (persepsi terhadap Pengalaman Kerja), X_2 (Persepsi terhadap Penilaian Prestasi Kerja) secara bersama-sama terhadap Y (persepsi terhadap Pengembangan Karir Karyawan) adalah Sangat Kuat dan Positif. Koefisien determinasi yang disesuaikan adalah sebesar $0,847$ atau $(84,7\%)$. Karena persamaan regresi menggunakan banyak variabel independen, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar $0,837$ atau $(83,7\%)$ memberikan arti bahwa besarnya variabel (X_1) Pengalaman Kerja dan (X_2) Penilaian Prestasi Kerja secara bersama-sama terhadap Pengembangan Karir Karyawan $83,7\%$. Hasil analisis regresi $Y = 43,356 + 0,752 X_1 + 0,317 X_2$ dan Uji Hipotesis dengan menggunakan $F_{hitung} = 3,732 > F_{tabel} = 3,23$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja secara bersama-sama terhadap Pengembangan Karir Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Dalam upaya meningkatkan karir karyawannya, pada PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Bogor perlu diperhatikan kebutuhan para karyawan, karena karyawan merupakan aset penting dari sebuah perusahaan, tanpa karyawan perusahaan tidak akan mengalami kemajuan. Oleh karena itu, membina dan diperhatikan karyawan menjadi hal yang paling mendasar. Dari pimpinan perusahaan perlu diperhatikan Karena sangat dibutuhkan oleh karyawan guna membimbing para karyawannya dan demi kelangsungan proses kerja yang baik diperusahaan, serta pemberian penilaian prestasi kerja juga harus diperhatikan sedemikian rupa sehingga totalitas dalam bekerja akan semakin bertambah baik.
2. Penilaian Prestasi Kerja di PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Bogor sudah cukup baik terlihat dari jawaban 44 responden yang setuju dan sangat setuju dengan persentase yang sangat besar. Namun Prestasi kerja juga perlu diperhatikan. Demi menjaga produktivitas dan kinerja karyawan agar tetap baik, sehingga dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan karir karyawan.

Daftar Pustaka

- R. Terry, George. 2015. *Dasar-dasar Manajemen*. Bumi aksara. Jakarta

Karyoto. 2016. *Dasar-dasar Manajemen – Teori, Definisi dan konsep*. Andi Offset. Yogyakarta.

Handoko, T.H. 1984. *Manajemen*. BPFE. Yogyakarta

Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Cv.Afabeta. Jakarta.

Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). BPFE YOGYAKARTA.

Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke 3). CV PUSTAKA SETIA.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke 18). Remaja Rosdakarya.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (cetakan ke 14). PT Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke 9). Kencana.

Hasibuan, M. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.

Handoko, H. (2015). *Manajemen* (Edisi 2). BPFE YOGYAKARTA.

Sugiyono.(2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono(. 2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.cv

Sugiyono.(2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Firdaus M. Azis, & Melati Rima. (2014). *Inovator (Jurnal Manajemen) Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Karyawan pada PT. Adi Citra Megah* (volume

tiga). Fakultas Ekonomi Universitas Ibn Khaldun.