

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV IPLUS YOGYAKARTA

Ita Novianti

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: itanovianty350@gmail.com

No Kontak: 082242772929

Intisari

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan CV IPLUS Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai tetap dari CV IPLUS sebanyak 46 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang didukung dengan uji t, uji R square, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Kata kunci: pengalaman kerja, dan pengembangan karir

Abstract

The purpose of this study was to find out and analyze the influence of work experience, career development on the performance of employees of CV IPLUS Yogyakarta. Data collection is done through a questionnaire. The population in this study were 46 permanent employees from CV IPLUS. The sample in this study were all members of the population. The method of data collection uses a questionnaire. While the data analysis technique uses multiple linear regression analysis supported by t test, R square test, and classic assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test.

Keywords: work experience, career development

PENDAHULUAN

Program pengembangan karir seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh pengalamannya kerja yang dimilikinya. Banyak organisasi yang masa kerja lebih lama adalah sebagai dasar dalam menentukan seorang mendapatkan peningkatan pada karirnya, dengan asumsi bahwa masa kerja yang lebih lama berarti pengalaman kerja yang lebih banyak (Siagian, 2005 dalam Muamarizal, Samsir, & Marzolina, 2015). Salah satu metode yang diperlukan guna meningkatkan kualitas dari karyawan yaitu pengembangan karir seorang karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan karir karyawan diarahkan agar dapat mewujudkan karirnya sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan karyawan. Fenomena yang berkembang didalam perusahaan bahwa pengalaman kerja adalah hal yang paling menunjang untuk pengembangan karir. Melihat dari kondisi perusahaan yang baik dan niat para pegawai yang tidak hanya mencari pendapatan saja tetapi kebanyakan karyawan lebih cenderung termotivasi berkerja ketika para karyawan melihat adanya jenjang karir yang baik didalam suatu perusahaan dengan kata lain bahwa seorang karyawan yang bekerja diperusahaan tidak hanya menduduki jabatan atau golongan pangkat.

(Dewi & Utama, 2016)) menyatakan bahwa seorang pimpinan yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, seperti pengalaman kerja, dan pengembangan karir. Setiap instansi atau perusahaan pasti melihat pengalaman kerja yang dimiliki para calon karyawannya sebelum proses seleksi dilakukan. Dari persyaratan tersebut terlihat jelas bahwa pengalaman kerja seorang karyawan menjadi begitu sangat penting ketika proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Parimita et al. (2015) Pengalaman kerja adalah modal utama seseorang untuk terjun kedalam suatu bidang pekerjaan, pengalaman kerja dapat membuat mereka bekerja dengan lebih efisien sehingga akan menguntungkan perusahaan. Menurut Dewi & Utama, (2016), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Implementasi dari rencana-rencana karir memerlukan langkah-langkah pengembangan karir yang di definisikan sebagai upaya-upaya pribadi seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. (Lestari, 2016) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output*, dan bahan *outcome*.

Pengembangan Hipotesis

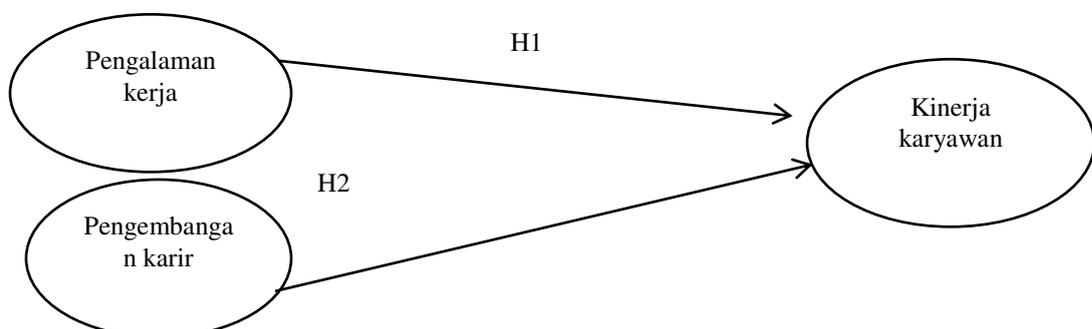
Pengalaman sebagai keseluruhan pelajaran yang dibentuk oleh seorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam pelajaran hidupnya. Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, tujuannya untuk memberikan kepada perusahaan suatu kerja yang efektif dan bagi tenaga kerja sendiri sebagai sarana peningkatan produktivitas kerja (Muamarizal et al., 2015). Berdasarkan Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan teori tersebut yang dilakukan (Riyadi, 2015) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Hamudha Prima Media Boyolali. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut ini.

H1: pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV IPLUS Yogyakarta.

(Muamarizal et al., 2015) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir merupakan suatu pendekatan formal yang dilakukan perusahaan dengan tujuan menjamin kualifikasi serta kemampuan dan pengalaman karyawan diperusahaan (Kaseger, 2013 dalam Riyana, 2016)). Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan Larya Mas Art Gallery (Dewi & Utama, 2016) menemukan terdapat pengaruh pengembangan karir yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut ini.

H2: pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV IPLUS Yogyakarta.

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu maka dirumuskan paradigma mengenai pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebagai berikut ini.



Gambar 1 Kerangka pikir penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah bersifat kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai tetap dari CV IPLUS sebanyak 46 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi. Apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitian yang dilakukan adalah penelitian populasi. Tehnik yang digunakan dalam menentukan sampel adalah dengan menggunakan metode sensus (*sampling* jenuh) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Pengukuran variabel dan definisi oprasional variabel diuraikan sebagai berikut.

Tabel 1 Definisi Operasional dan variabel

No	Indikator	Item Pernyataan dalam Kuesioner
1	Pengalaman Kerja (Muamarizal et al., 2015)	
	Lama waktu/masa kerja	Pengalaman kerja yang saya miliki, membuat saya memahami tugas/ pekerjaan yang diberikan sehingga mengurangi kesalahan-kesalahan yang saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan
	Lama waktu/masa kerja	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien
	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar
	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	Saya memiliki keterampilan yang memang dibutuhkan oleh perusahaan
	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dengan baik
2	Pengembangan Karir (Muamarizal et al., 2015)	
	Prestasi kerja	Prestasi kerja yang saya miliki menjadi pertimbangan dalam kemajuan karir saya di perusahaan
	Pengenalan (<i>Exposure</i>)	Saya memperoleh kesempatan yang sebesar-besarnya dari perusahaan untuk menentukan sasaran karir yang saya inginkan
	Kesetiaan organisasi	Saya berusaha mengerjakan tugas/ pekerjaan dengan sebaik mungkin untuk mempermudah kemajuan karir saya di dalam perusahaan
	Kesempatan untuk tumbuh	Saya mengikuti program pendidikan khusus guna penambahan gelar untuk proses naik ke jabatan tertentu
3 Kinerja Karyawan (Dewi & Utama, 2016)		
	Kualitas kerja	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
	Kuantitas kerja	Saya mampu menganalisis data/informasi yang telah tersedia diperusahaan
	Ketepatan waktu	Saya tidak pernah gagal dalam menggunakan mesin /peralatan perusahaan
	Efektifitas	Saya dapat bekerja sama dengan semua karyawan yang ada diperusahaan
	kemandirian	Saya selalu berusaha melakukan tugas pekerjaan tanggung jawab saya
	Komitmen kerja	Saya selalu melakukan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Hasil
Pengalaman Kerja	X1.1	0,745	0.2907	Valid
	X1.2	0,776	0.2907	Valid
	X1.3	0,72	0.2907	Valid
	X1.4	0,679	0.2907	Valid
	X1.5	0,781	0.2907	Valid
	X1.6	0,764	0.2907	Valid
Pengembangan Karir	X2.1	0,751	0.2907	Valid
	X2.2	0,768	0.2907	Valid
	X2.3	0,806	0.2907	Valid
	X2.4	0,774	0.2907	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,722	0.2907	Valid
	Y2	0,704	0.2907	Valid
	Y3	0,808	0.2907	Valid
	Y4	0,764	0.2907	Valid
	Y5	0,817	0.2907	Valid
	Y6	0,804	0.2907	Valid

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha Cronbach yang Disyaratkan	Hasil
1	Pengalaman kerja (X1)	0,838	0.70	Reliabel
2	Pengembangan Karir (X2)	0,776	0.70	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,863	0.70	Reliabel

Tabel 4 Karakteristik Responden Penelitian

	karakteristik	frekuensi	persentase %
Jenis kelamin	laki-laki	13	28.3
	perempuan	33	71.7
Usia	20-30 tahun	13	28.3
	31-40 tahun	26	56.5
	41-50 tahun	7	15.2
Pendidikan	SMA	34	73.9
	Diploma	7	15.2
	Sarjana	5	10.9
Masa Kerja	2 Tahun	5	10.9
	3 Tahun	14	30.4
	4 Tahun	16	34.8
	>5 Tahun	11	23.9

Berdasarkan pada tabel 3 uji validitas diketahui r tabel (df) = $n-2$, maka df = $46-2$ = 44, dengan tingkat signifikan 0.05 adalah 0.2907, jadi dapat diketahui R hitung dari semua variabel diatas > 0.2907 yang berarti semua variabel diatas valid. Dan tabel 3 uji reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja, dan pengembangan karir kedua variabel memiliki nilai koefisien reliabilitas yang lebih tinggi dari pada *Alpha Cronbach* yang Disyaratkan yaitu sebesar 0.70. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa hasil instrumen ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, atau dapat dikatakan instrumen ini dapat dipercaya. Berdasarkan karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin lebih banyak perempuan dengan jumlah 33 responden, berdasarkan usia paling banyak yaitu 31-40 tahun dengan jumlah 26, berdasarkan pendidikan paling banyak masih SMA dengan jumlah 34 dan berdasarkan masa kerja paling banyak 4 tahun dengan jumlah 16 responden.

Tabel 5. Analisis deskriptif

Variabel	Pertanyaan	STS		TS		RR		S		SS		Rata-Rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
pengalaman kerja	Masa Kerja	-	-	-	-	5	10.6	23	48.9	18	38.3	4.28
	Masa Kerja	-	-	-	-	6	12.8	23	48.9	17	36.2	4.23
	Tingkat pengetahuan	-	-	-	-	3	6.4	25	53.2	18	38.3	4.32
	Tingkat keterampilan	-	-	-	-	5	10.6	21	44.7	20	42.6	4.32
	Penguasaan pekerjaan	-	-	-	-	4	8.5	24	51.1	18	38.3	4.30
	Penguasaan Peralatan	-	-	-	-	5	10.6	26	55.3	15	31.9	4.21
pengembangan karir	Prestasi kerja	-	-	-	-	4	12.8	24	51.1	16	34.0	4.21
	Pengenalan	-	-	-	-	4	8.5	27	57.4	15	31.9	4.23
	Kesetiaan organisasi	-	-	-	-	4	8.5	27	57.4	15	31.9	4.23
	Kesempatan tumbuh	-	-	-	-	4	8.5	22	46.8	20	42.6	4.34
variabel	Pertanyaan	STS		TS		RR		S		SS		Rata-Rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	-	-	-	-	3	6.4	24	51.1	19	40.4	4.34
	Kuantitas kerja	-	-	-	-	1	2.1	24	51.1	21	44.7	4.43
	Ketepatan	-	-	-	-	5	10.6	20	42.6	21	44.7	4.34
	Efektifitas	-	-	-	-	4	8.5	25	53.2	17	36.2	4.28
	Kemandirian	-	-	-	-	4	8.5	24	51.1	18	38.3	4.30
	komitmen	-	-	-	-	5	10.9	24	51.1	17	36.2	4.26

Tabel 5 analisis deskriptif diatas menunjukkan nilai mean tertinggi 4.43 pada variabel kinerja karyawan pada indikator kuantitas kerja, dan mean terendah 4.21 pada variabel pengalaman kerja pada indikator menguasai peralatan, dan pengembangan karir pada indikator prestasi kerja.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6 Uji Multikolinieritas dan Normalitas

Bebas	Terikat	Tolerance	VIF	Uji K.S Sig
Pengalaman Kerja	Kinerja	0.753	1.328	0.876
Pengembangan Karir	Karyawan	0.753	1.328	0.876

Hasil uji multikolinieritas bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian tidak terjadi multikolinieritas dan uji normalitas nilai sigifikansi $0,876 > 0,05$.

Tabel 7 Uji Heteroskedasitas

Independent	Dependent	Sig.
Pengalaman kerja	Kinerja Karyawan	0.511
Pengembangan Karir		0.794

Dari hasil tabel 7 dapat disimpulkan bahwa nilai sig dari variabel pengalaman kerja > 0.05 dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas dan untuk variabel pengembangan karir > 0.05 dinyatakan lolos uji hesteroskedastisitas.

Tabel 8 Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.503	3.238		1.699	.096
	Pengalaman Kerja	.396	.126	.395	3.131	.003
	Pengembangan Karir	.605	.186	.409	3.241	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian secara bersama-sama antara variabel-variabel dalam pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa kedua variabel bebas tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabelkinerja karyawan.

Tabel 9 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.460	2.10925

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X₁) Pengembangan Karir (X₂),

Pada tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R² adalah sebesar 0,460. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independent dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 46% sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Misalnya kompensasi, dan penghargaan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa signifikansi uji t $0.003 < 0.005$ berarti bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi sebesar 0.395, menunjukkan pengalaman kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Indikator pernyataan tertinggi pada variabel pengalaman kerja yaitu dengan nilai rata-rata 4.32 sedangkan pernyataan terendah pada variabel pengalaman kerja yaitu saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan dengan nilai rata-rata 4.21. Variabel pengalaman kerja diukur dengan menggunakan indikator masa kerja karyawan CV IPLUS Yogyakarta, kesesuaian bidang pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki karyawan, pengalaman kerja karyawan pada bidang yang sama, dan kesesuaian pelatihan yang pernah diikuti. Hipotesis 1 yang menduga bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV IPLUS diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian (Riyadi, 2015) yang menyebutkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa signifikansi uji t 0.002 < 0.005 berarti bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0.409 menunjukkan pengembangan karir meningkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Indikator pernyataan tertinggi pada variabel pengembangan karir dengan nilai rata-rata 4.32, sedangkan pernyataan terendah pada variabel pengembangan karir pada variabel prestasi kerja yang saya miliki menjadi pertimbangan dalam kemajuan karir saya di perusahaan nilai rata-rata 4,21. Variabel pengembangan karir diukur dengan menggunakan indikator prestasi kerja karyawan, pengenalan (*Exposure*), kesetiaan organisasional dan kesempatan-kesempatan untuk tumbuh. Hipotesis 2 yang menduga bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV IPLUS diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian Dewi & Utama (2016) yang menyebutkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV IPLUS Yogyakarta. Berdasarkan tabel 4.14 pada persamaan regresi dapat diketahui masing-masing standadized coefficients beta variabel bebas/independen. Bahwa variabel dominan dengan nilai standadized coefficients beta tertinggi terhadap kinerja karyawan adalah pengembangan karir dengan coefficient jalur regresi sebesar 0.409. Variabel pengalaman kerja juga berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan dengan coefficient jalur regresi sebesar 0.395. artinya pengembangan karir lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk menguji analisis pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan CV IPLUS Yogyakarta. Dari penelitian ini dapat diketahui pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk tetap mempertahankan pengalaman kerja dan pengembangan karir karyawan, agar tingkat kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model penelitian yang baru, dengan mempertimbangkan variabel-variabel diluar variabel yang sudah digunakan seperti variabel kompensasi, dan penghargaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5494–5523.
- Lestari, L. (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta 2016*.
- Muamarizal, S., Samsir, & Marzolina. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penilaian

- Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. *JOM FEKON Vol.*, 2(1), 1–21.
- Parimita, W., Wahda, L. A. A., & Handaru, A. W. (2015). Pengaruh Pengembanagn Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT INDONESIA (PERSERO) BEKASI. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* |, 6(1), 326–351.
- Riyadi, B. A. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Emas Semar Nganjuk. *EQUILIBRIUM*, 3(1), 49–61.
- Riyana, D. (2016). *Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Fatmawati, Jakarta Selatan)*.