

ANALISIS PENGALAMAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUKSES MITRA SEJAHTERA

Rizma Wahyu Althooftina¹, Dyah Ayu Paramitha²

^{1),2)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
rizmawahyu94@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2023

Tanggal Revisi : 12/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study aims to determine the level of employee performance PT. Sukses Mitra Sejahtera, there are several factors that can increase employee performance. Therefore, this research was conducted to determine how much influence the factors of work experience and career development have on employee performance at PT. Sukses Mitra Sejahtera, using 86 respondents. The method in this study is a causality quantitative method with a purposive sampling technique. The data collection technique used in this study was by distributing questionnaires using a Likert scale and statistical data processing. The results showed that work experience (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a coefficient of 0.635. In career development (X2) it has a positive and significant influence on employee performance (Y) with a coefficient value of 0.348. The results of this study indicate that the independent variable and the dependent variable have a simultaneous positive and significant effect. This can be seen from the t test value <0.05 . Simultaneous hypothesis testing was obtained from the F test <0.05 , thus H1 was accepted and H0 was rejected.

Keywords: *Work Experience, Career Development, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera, beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, riset ini dilaksanakan guna memperlihatkan seberapa besar pengaruh dari faktor pengalaman kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera, dengan menggunakan 86 responden. Metode dalam riset ini adalah metode kuantitatif kausalitas dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam riset ini yakni dengan bentuk penyebaran kuesioner dengan menerapkan skala likert dan pengolahan data secara statistik. Hasil riset memperlihatkan bahwasanya pengalaman kerja (X₁) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien 0,635. Pada pengembangan karier (X₂) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien 0,348 Hasil riset ini memperlihatkan bahwasanya variabel *independent* dan variabel *dependent* mempunyai pengaruh simultan berpengaruh positif dan signifikan hal tersebut bisa diamati dari nilai uji t $< 0,05$. Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh dari uji F $< 0,05$ hasil H₁ diterima dan H₀ ditolak.

Kata Kunci: *Pengalaman Kerja, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Suatu usaha dapat dilakukan untuk melangsungkan kehidupan dan semua pekerjaan baik pengusaha, maupun karyawan yang melakukan jasa, industri maupun bisnis memiliki tujuan yang ingin dicapai untuk kehidupan. Pencapaian maksud tersebut memerlukan serangkaian aktivitas yang diketahui sebagai mekanisme manajemen yang terdiri dari beberapa aspek diantaranya yaitu: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian melalui penggunaan sumber daya manusia, dengan adanya proses manajemen yang baik akan terciptanya tujuan perusahaan atau organisasi merupakan tugas dari setiap individu atau kelompok kerja di perusahaan.

Kesediaan sumber daya manusia yang semakin hari semakin meningkat berkembang secara signifikan, pasalnya didalam pengembangan sumber daya manusia ada pembentukan individu yang memiliki kualitas yang baik. Sumber daya manusia membentuk unsur yang tidak bisa terpisahkan didalam perusahaan atau organisasi, tidak tersedianya sumber daya manusia didalam perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik dan tidak akan bisa berjalan sepadan dengan maksud perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia yang menjadi salah satu dari unsur terpenting bagi perusahaan. Pada perusahaan kinerja karyawan sangat mendukung keunggulan bersaing dalam keberhasilan perusahaan.

Hubungan antara karyawan dan perusahaan adalah hubungan kerja yang terjalin antar individu yang bekerja dengan perusahaan. Hubungan kedua tersebut saling memberikan manfaat satu dengan yang lain. Hubungan positif antara keduanya akan tercipta suatu area kerja yang baik yang berpengaruh terhadap kinerja yang dibagikan oleh karyawan kepada perusahaan. Didalam hal kinerja karyawan sangat menentukan tercapainya tujuan dari perusahaan. Pengalaman kerja, pengembangan karier mengambil peran penting didalamnya. Maka dari itu keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada perilaku seseorang yang ada didalam untuk menjaga mekanisme kerja yang baik, sangat dibutuhkan sumber daya manusia didalam perusahaan seperti pengalaman kerja dan pengembangan karier.

Kinerja karyawan adalah sesuatu bentuk yang merupakan wujud dari diri seseorang karyawan dalam meningkatkan hasil kerja. Kinerja karyawan ialah keluaran capaian kerja yang telah dilakukan oleh individu dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya untuk mencapai suatu target yang telah ditentukan [1]. Kinerja karyawan adalah kunci utama yang paling penting dalam perusahaan dalam menjaga karakteristik dari sumber daya manusia yang terdapat didalam perusahaan, apabila karyawan bisa bekerja secara baik alhasil akan berpengaruh baik juga pada perusahaan [2]. Kinerja karyawan adalah keluaran dari kerja yang bisa dinilai dari kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seseorang karyawan dalam rangka menjalankan pekerjaan dan tanggungjawab [3].

Dalam kinerja karyawan sendiri terdapat beberapa faktor diantaranya yaitu: a) kuantitas kerja, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan bisa terlihat dari berapa banyak pekerjaan yang telah dilakukannya selama menjalankan tugas tersebut, dan apakah bila jika diberikan target kerja apakah karyawan tersebut bisa memenuhi target yang telah diberikan. b) kualitas kerja, kualitas kerja selain seberapa banyak pekerjaan yang telah dicapai dan banyaknya pekerjaan yang dapat terselesaikan. Karyawan dalam menjalankan tugas sangat berbanding terbalik lurus dengan kualitas kerja. c) pengetahuan terhadap pekerjaan, karyawan diharuskan memiliki pengetahuan dan keahlian, sebab sangat terkait dengan dengan kinerja yang diberikan. Upaya perusahaan dalam memberikan pengetahuan pada karyawan bisa melalui pelatihan dan latar belakang pendidikan. d) perencanaan kegiatan, pencapaian suatu target karyawan akan tercapai apabila pimpinan dari perusahaan harus mempunyai standar pencapaian untuk karyawan, sebab hal ini dapat membantu pimpinan dalam mengukur tingkat pencapaian karyawan dan bisa mengevaluasi kinerja secara individu dan sistem edukasi sehingga dapat menjadi satu data bagi perusahaan. e) inisiatif, perencanaan yang berkaitan dengan tujuan perusahaan yang menghasilkan ide yang dapat terbentuk dari daya pikir dan kreativitas [1].

Salah satu unsur yang berpengaruh didalam kinerja karyawan yakni pengalaman kerja. Pengalaman kerja yakni perihal yang mendasar ataupun sebagai rujukan seseorang karyawan bisa menempati diri secara situasi akurat, berani mengambil keputusan, sanggup mengatasi tantangan dengan tanggungjawab penuh beserta sanggup berinteraksi dengan baik dengan pihak manapun guna menjaga kinerja dan menjadi kompeten dibidangnya, yang menjadi dasar atau acuan untuk membentuk kepribadian. Pengalaman kerja yakni pepaduan antara pengetahuan dan keterampilan yang sudah dikenali dan didominasi individu dari pekerjaan yang dilaksanakan periode tertentu [4]. Pengalaman kerja yakni ukuran periode kerja yang sudah dijalani oleh seseorang untuk bisa menguasai dan menjalankan tugas yang sesuai dengan pekerjaannya [5].

Unsur lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni keadaan pengembangan kinerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar bisa menjadi suatu dorongan untuk menjadi lebih baik. Pengembangan karier ialah suatu reaksi dimana pengembangan keahlian satu individu guna dapat bekerja dan bisa mencapai karier yang diinginkan. Dalam pengembangan karier terdapat tujuan yang ingin dicapai yaitu agar karyawan menjadi lebih kompeten dari sebelumnya dan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan hendaklah dapat mengendalikan dan meningkatkan karier karyawan dengan baik, membuat rencana karier dan meningkatkan sumber daya manusia untuk mencapai rencana kerja yang telah ditentukan. Pengembangan karier merupakan suatu peningkatan pribadi seseorang yang dilaksanakan guna meraih suatu rancangan karier suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia guna bisa meraih suatu rancangan kerja yang disesuaikan jalur ataupun tingkatan perusahaan [6].

Melalui pengembangan karier maka akan tumbuh keinginan dari dalam diri seseorang guna mendapatkan kedudukan yang lebih baik daripada sebelumnya. Pengembangan karier memberikan kesempatan bagi karyawan guna menunjukkan keahliannya dalam bertugas serta mempertahankan posisi yang ada. Pengembangan karier ialah suatu aktivitas peningkatan diri seseorang yang bisa dilakukan oleh individu guna menciptakan rancangan karier yang diinginkan [7]. Pengembangan karier yakni upaya yang dapat dilaksanakan karyawan dalam meningkatkan kinerja dan bisa dilakukan terus menerus untuk meningkatkan kinerja guna meraih jenjang jabatan yang diberikan perusahaan [8].

Riset terdahulu yang dilaksanakan dalam riset yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau”. Hasil riset menunjukkan bahwasanya ada pengaruh diantara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan [6]. Dan keluaran uji hipotesis ada pengaruh diantara pengembangan karir terhadap kinerja. Selanjutnya pada riset yang dilaksanakan oleh [9] yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisc Indonesia” keluaran riset memperlihatkan bahwasanya pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Sukses Mitra Sejahtera adalah Perseroan Terbatas yang bergerak dalam bidang Industri Pengolahan Kayu Lapis (*Plywood*). Dalam proses pengembangan perusahaan terhadap pasar bebas MEA (Masyarakat Ekonomi Asean), perusahaan yang berdiri tahun 2010 ini menerapkan kesadaran yang tinggi akan visi dan misi perusahaan yakni menjadikan industri kayu lapis berskala global beserta produk yang bersaing di pasar domestik maupun luar negeri serta terjamin ketersediaan bahan dasar yang bersumber dari sumber yang resmi.

Sebagian besar karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera merupakan karyawan harian tetap yang sudah tercatat di dinas ketenagakerjaan. Namun seiring berjalannya waktu tingkat kinerja menurun yang disebabkan dari masa kerja yang dimiliki sekitar 5 – 12 tahun yang mempunyai tingkat pengalaman kerja yang cukup lama dan dilihat dari segi pengembangan karier yang kurang dan berdampak pada kinerja karyawan menurun.

METODE

Penelitian ini dilakukan disalah satu perusahaan *plywood* yang berada di Kabupaten Kediri. Teknik penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif kausalitas atau yang biasanya disebut dengan sebab akibat yang merupakan jenis riset yang mempunyai maksud guna mengamati korelasi kausalitas antar variabel mana yang menjadikan penyebab dan variabel mana yang menjadikan dampak dengan variabel *independent* dan variabel *dependent*. Pengumpulan data yang diterapkan di riset ini yakni melalui kuesioner dengan menerapkan skala likert dan diolah dengan cara statistik. Penentuan responden mengimplementasikan teknik *purposive sampling* dimana yang menjadi responden tersebut memiliki kriteria sebagai karyawan harian tetap dimana memiliki masa kerja 5 – 12 tahun. Populasi yakni area regenerasi yang berisikan obyek maupun subyek yang mempunyai kuantitas dan karakter khusus yang ditunjuk oleh peneliti guna didalami dan selanjutnya ditarik kesimpulan, maka populasi yang dimasukkan yakni karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera sebanyak 621 karyawan harian tetap. Sampel diartikan sebagian dari kuantitas dan karakteristik yang dipunyai oleh populasi yang ditarik menurut metode khusus alhasil bisa mewakili populasinya. Apabila populasi besar dan peneliti tidak memungkinkan mendalami keseluruhan yang berada pada populasi, dikarenakan terbatasnya biaya tenaga dan waktu. Sampel di dalam riset ini diukur menerapkan rumus slovin ialah:

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

Diketahui:

n : Jumlah sampel

N : Ukuran populasi

e : Persentase kelonggaran ketidaktelitian dikarenakan kesalahan pengambilan sampel (10%)

Maka sampel yang digunakan sebagai berikut:

$$n = \frac{621}{1 + (621 \times 0,1^2)}$$
$$n = \frac{621}{7,21}$$
$$n = 86,13$$

Dari perhitungan hasil di atas, alhasil jumlah sampel yang dipakai dibulatkan menjadi 86 responden. Maka jumlah sampel yang hendak diterapkan pada riset ini yakni berjumlah 86 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

Metode penelitian menggunakan analisis data penelitian kuantitatif kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui sebab akibat pada variabel bebas dan terikat. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda untuk mengukur pengalaman kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera. Riset ini diaplikasikan di salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *plywood* atau kayu lapis yang berada di Kabupaten Kediri dengan jumlah karyawan harian tetap yang berjumlah 621 orang. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada 86 karyawan yang terpilih.

Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase
1	SMP	10	12%
2	SMA	76	88%
	Total	86	100%

Sumber : Data diolah 2023

Berlandaskan hasil di atas, bisa dilihat bahwasanya sebagian besar pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan yaitu SMA sebanyak 76 responden atau sebesar 88% dan 10 responden sisanya memiliki tingkat pendidikan terakhir SMP sebanyak 10 responden atau sebesar 12%. Tingkat pendidikan, merupakan salah satu syarat untuk pendudukan satu jabatan sebab untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan seseorang dalam mengambil suatu keputusan terhadap suatu hal yang akan dihadapi.

Masa Kerja Karyawan

Tabel 2. Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Posentase
1	5 - 8 tahun	20	23%
2	9 - 12 tahun	66	77%
	Total	86	100%

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 2. Masa kerja bisa dinyatakan bahwasanya responden yang mempunyai periode kerja 9 – 12 tahun sebanyak 66 responden ataupun sebesar 77% dan 20 responden sisanya memiliki masa kerja 5 – 8 tahun sebanyak 20 responden atau sebesar 23%. Masa kerja yang dimiliki oleh seseorang mampu untuk mengukur tingkat pengetahuan seseorang semakin lama masa kerja yang dimiliki maka semakin besar tingkat penguasaan pekerjaan yang dijalankannya dan dapat menerapkan informasi pada tanggung jawab yang telah diberikan. Penguasaan sendiri meliputi aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Jenis Kelamin

Tabel 3. Masa Kerja

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Posentase
1	Laki-laki	86	100%
	Total	86	100%

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan survei lapangan, di peroleh sebesar 86 responden berpartisipasi pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut bisa terlihat bahwa sebagian besar karyawan HT (Harian Tetap) PT. Sukses Mitra Sejahtera berjenis kelamin laki-laki.

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r- hitung	r - tabel	Keterangan
Pengalaman Kerja	X.1.1	,690	,212	Valid
	X.1.2	,859	,212	Valid
	X.1.3	,839	,212	Valid
	X.1.4	,837	,212	Valid
Pengembangan Karier	X.2.1	,899	,212	Valid
	X.2.2	,861	,212	Valid
	X.2.3	,850	,212	Valid
	X.2.4	,811	,212	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	,803	,212	Valid
	Y.2	,847	,212	Valid
	Y.3	,830	,212	Valid
	Y.4	,866	,212	Valid
	Y.5	,867	,212	Valid

Sumber : Data yang diolah 2023

Berlandaskan Tabel 4, digunakan 86 responden untuk uji validitas penelitian ini. Diketahui bahwa hasil dari uji validitas menggunakan SPSS 25 *Statistic* terlihat bahwa masing-masing pernyataan menunjukkan tingkat validitas instrumen yang digunakan cukup baik, sebab nilai r_{tabel} yaitu ,212 dengan demikian instrumen pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

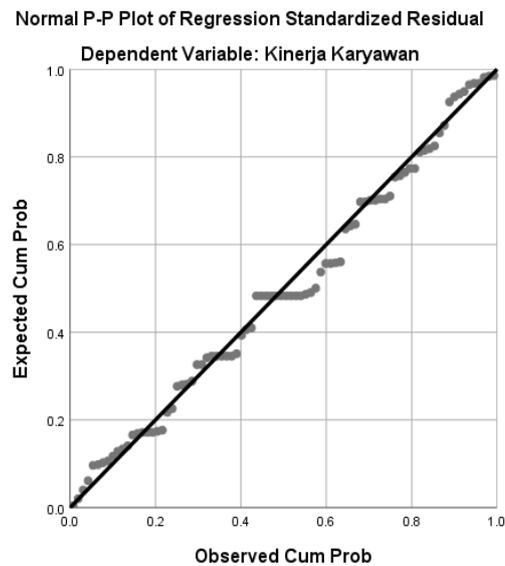
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Pengalaman Kerja (X_1)	0,813	>0,60	Reliabel
Pengembangan Karier (X_2)	0,875	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,897	>0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25

Berlandaskan tabel 5. Keluaran Uji Reliabilitas dapat dilihat bahwa hasil dari setiap variabel terdapat nilai koefisien *cronbach's alpha* >0,60 yang berarti bahwasanya setiap variabel didalam riset dijelaskan reliabel.

Uji Normalitas

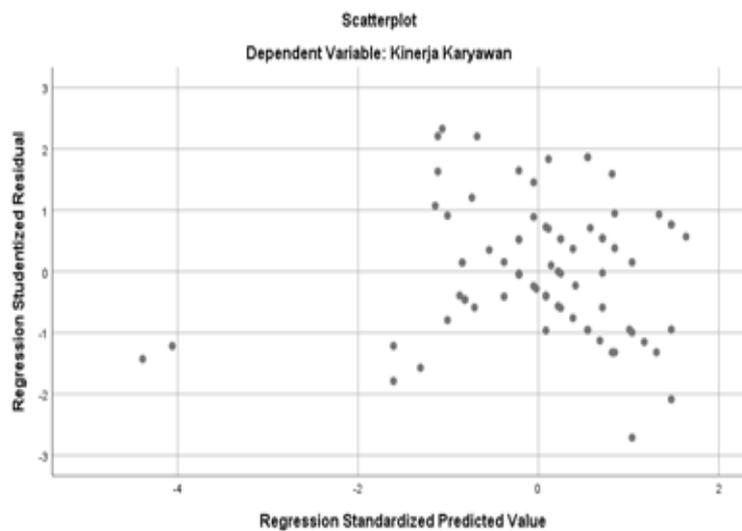


Sumber : Keluaran SPSS 25

Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1. Uji Normalitas bisa diartikan bahwasanya dalam grafik terdapat titik penyebaran di area garis diagonal serta penyebarannya tidak terlalu lebar ataupun meluas. Maka bisa diartikan jika tipe regresi sesuai normalitas dan mencukupi untuk dipakai.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS 25

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, uji heteroskedastisitas bisa diartikan bahwasanya sebaran data residual tidak terbentuk suatu pola khusus dan menebar di bawah dan di atas nilai 0 pada sumbu grafik *scatterplot*, hasil bisa dijabarkan bahwa model di atas terlepas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model		Collinearity Statistics
		Tolerance VIF
1	(Constant)	
	Pengalaman Kerja	.485 2.061
	Pengembangan Karier	.429 2.330

Sumber : *Output SPSS 25*

Berdasarkan tabel 6, uji multikolonieritas bisa disimpulkan bahwasanya nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) yang melebihi 10, alhasil bisa dinyatakan bahwasanya tipe yang dikemukakan terlepas dari gejala multikolonieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	1.828

Sumber : *Output SPSS 25*

Berlandaskan tabel 7. Uji Autokorelasi nilai durbin Watson sebesar 1,828 lebih besar dari batas atas (dU) yaitu sebesar 1,7211 dan kurang dari (4 – dU) yaitu sebesar 2,2779 dapat ditulis sebuah persamaan $1,7221 < 1,828 < 2,2779$. Sehingga bisa disimpulkan bahwasanya tipe regresi tersebut sudah terlepas dari permasalahan autokorelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		
Model		Unstandardized Coefficients
		B Std. Error
1	(Constant)	4.348 1.493
	Pengalaman Kerja	.635 .110
	Pengembangan Karier	.348 .104

Sumber : *Output SPSS 25*

Berikut hasil persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 4,348 + 0,635X_1 + 0,348X_2$$

Penjelasan mengenai persamaan regresi linier di atas yakni:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 4,348 yang bernilai positif yang menunjukkan pengaruh positif variabel independent (pengalaman kerja dan pengembangan karier).
2. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,635 yakni ada peningkatan pada satuan variabel pengalaman kerja sebesar satu-satuan akan menumbuhkan kinerja karyawan sebesar 0,635 satuan.
3. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,348 yakni terjadi pertumbuhan pada satuan variabel pengembangan karier sebesar satu-satuan hasil akan menumbuhkan kinerja karyawan sebesar 0,348 satuan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.768 ^a	.591	.581

Sumber : *Output SPSS 25*

Berlandaskan tabel 9. Koefisien derterminasi bisa dilihat bahwasanya adjusted R square yakni 0,581. Perihal tersebut menunjukkan bahwasanya besar pengaruh pengalaman kerja, pengembangan karier terhadap kinerja karyawan sebesar 58%.

Uji – t (Parsial)

Tabel 10. Uji – t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.348	1.493		2.912	.005
	Pengalaman Kerja	.635	.110	.533	5.781	.000
	Pengembangan Karier	.348	.104	.307	3.335	.001

Sumber : *Output SPSS 25*

Berlandaskan tabel 10. Uji t menunjukkan nilai signifikan $< 0,05$. Terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 4,348 yang bernilai positif, maka semua variabel bebas yaitu pengalaman kerja dan pengembangan karier memiliki hubungan positif terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan. Koefisie regresi pengalaman kerja (X_1) sebesar 0,635 yang bernilai positif dan pada koefisien pengembangan karier (X_2) sebesar 0,348 yang bernilai positif. Perihal ini memperlihatkan bahwasanya seluruh variabel bebas memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat dinyatakan dengan model regresi $Y = 4,348 + 0,635 X_1 + 0,348 X_2$

Uji - F (Simultan)

Tabel 11. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	382.296	2	191.148	59.847	.000 ^b
	Residual	265.099	83	3.194		
	Total	647.395	85			

Sumber : *Output SPSS 25*

Berlandaskan tabel 11. Uji F didapatkan nilai F hitung sebesar 59,847 dengan taraf signifikansi 0,00 sehingga diperoleh model regresi bisa diaplikasikan guna memperkirakan variabel kinerja karyawan dan variabel pengalaman kerja dan pengembangan karier yang dengan cara bersamaan ataupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja tidak datang dengan sendirinya, tentu saja ada beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti latar belakang pribadi yang meliputi pendidikan, kursus dan pelatihan, untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan di waktu yang lalu. Keterampilan dan kemampuan untuk menilai kemampuan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek pekerjaan [10].

Pengalaman kerja yang diberikan oleh PT. Sukses Mitra Sejahtera cukup lama sehingga tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan sudah banyak dan sesuai dengan bidang pekerjaan, semakin lama tingkat pengalaman kerja yang dimiliki maka tingkat kinerja yang diberikan juga akan meningkat dan dengan mudah untuk menyelesaikannya. Penguasaan terhadap kerja juga berpengaruh dalam menyelesaikan tugas seperti penguasaan terhadap peralatan kerja sebab semakin tingginya tingkat penguasaan terhadap peralatan kerja akan memudahkan kita dalam melakukan pekerjaan dan bisa berhati-hati terhadap peralatan yang digunakan agar terhindar dari kecelakaan kerja yang bisa merugikan diri sendiri.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini sejalan dengan studi bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [6]. Koefisien B dengan nilai 0,354 yang berarti bahwa variabel satuan pengalaman kerja peningkatan satuan variabel dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karier memiliki tujuan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa tujuan dari pengembangan karier itu sendiri antara lain, membantu pencapaian tujuan dari individu dan perusahaan, menunjukkan hubungan antara kesenjangan karyawan, membantu karyawan untuk mengidentifikasi tentang potensi yang ada pada dirinya dan membuktikan tanggungjawab sosial yang dapat menciptakan suasana kerja yang positif dalam berkompetisi [11].

Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor dari indikator pendidikan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa latar belakang mempengaruhi pengembangan karier yang diberikan oleh PT. Sukses Mitra Sejahtera. Indikator selanjutnya yaitu pelatihan dimana perusahaan memberikan peluang untuk para karyawan mengembangkan tingkat pengetahuan melalui program pelatihan yang menjadi program perusahaan.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini sejalan dengan studi yang menunjukkan bahwa pengembangan karier dalam perusahaan meningkatkan tingkat kinerja karyawan, pengembangan karier yang baik dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan [9]. Pendapat lain yang mendukung penelitian di atas, pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [12].

KESIMPULAN

Penelitian ini berfokus pada masalah sumber daya manusia khususnya pada pengalaman kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera dengan responden riset yang berjumlah 86 karyawan harian tetap. Berdasarkan data yang sudah didapatkan oleh peneliti sehingga bisa disimpulkan yakni:

1. Bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera.
2. Bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera.
3. Bahwa pengalaman kerja dan pengembangan karier dengan cara bersamaan atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Silaen. Kinerja Karyawan. CV. Widina Media Utama; 2021.
- [2] Widodo SE. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. 2023.
- [3] Edison E, Anwar Y, Komariyah I. Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. 2017.
- [4] Sinambela EA, Mardikaningsih R, Arifin S, Ayu HD. Development of Self Competence and Supervision to Achieve Professionalism. J. Islam. Econ. Perspect. 2020;1:33–42.
- [5] Issalillah F. Kinerja dan Tenaga Kerja. Surabaya: Metromedia; 2020.
- [6] Suwarno. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT

- Sinar Niaga Sejahtera. *J. Ilm. Ekon. Bisnis* 2019;24:58–76. [Online]. Available: <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/view/1855>.
- [7] Marwansyah M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: CV Alfabeta; 2014.
- [8] Kudsi MR, Riadi SS, AS DL. Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan," *J. Manaj.* 2017;9:85–93.
- [9] Ismail AR, Islamiati SP. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. WISC Indonesia. *Manaj. Bisnis Krisnadwipayana* 2020;8:1–9.
- [10] Handoko TH. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Edisi keempat). Yogyakarta: BPFE; 2013.
- [11] Mangkunegara AAP. *Evaluasi Kinerja SDM*, (Edisi Kedua). Bandung: Refika Aditama; 2017.
- [12] Husain BA. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia. *Tbk. J. Ekon. Ef.* 2020;3:44–53. doi: 10.32493/jee.v3i1.7312.