

ANALISIS PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO**IMPACT ANALYSIS OF JOB EXPERIENCE, CAREER DEVELOPMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) SULUTENGGO AREA**

Oleh:

Vianney Taaweran¹**Jantje L. Sepang²****Agus S. Soegoto³**

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹v.taaweran10@yahoo.com²jantjesevang@yahoo.com³supandi_smrt@yahoo.com

ABSTRAK: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado. Metode penelitian adalah kuantitatif, dan berlokasi di kantor PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo yang berlokasi di Jl. Bethesda No.32, Manado. Populasi sebanyak 181 orang karyawan dan sampel adalah 70 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pengembangan karir secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Saran yaitu: perusahaan yang melayani energi atau kelistrikan pada masyarakat publik yaitu PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo perlu terus meningkatkan pengalaman kerja dan pengembangan karir dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *pengalaman kerja, pengembangan karir, kinerja karyawan*

ABSTRACT; *The purpose of this study to determine the effect of work experience, career development on employee performance either simultaneously or partially at PT PLN (Persero) Suluttenggo Region Manado. The research method is quantitative, and located in the office of PT PLN (Persero) region Suluttenggo, located on Jl. Bethesda No.32, Manado. Population is 181 employees and a sample is 70 respondents. The results showed that the work experience and career development simultaneously and partially significant influence on employee performance at PT PLN (Persero) Suluttenggo Region. Suggestions are: companies serving the energy or electricity in the public community, namely PT. PLN (Persero) Suluttenggo region need to continue to improve the work experience and career development in order to improve the performance of employees.*

Keywords: *work experience, career development, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang berfokus pada bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat tercapai tujuan bersama perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus bisa di atur dengan sedemikian rupa oleh sebuah perusahaan untuk dapat mencapai kinerja yang maksimal sehingga dapat tercapai tujuan bersama perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan termasuk para manajer dan karyawan, oleh karena itu kinerja yang maksimal sangat di perlukan untuk keberhasilan perusahaan.

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Peranan manusia dalam organisasi sebagai karyawan memegang peranan yang sangat penting, karena hidup matinya suatu organisasi tergantung pada manusia. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan, penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien, dan juga merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Pengelolaan suatu instansi akan berjalan dengan baik apabila sumber daya manusia yang dimiliki dapat bekerja secara efektif. Kinerja karyawan yang tinggi harus bisa di terapkan di dalam suatu perusahaan dan di lakukan secara konsisten untuk kemajuan suatu perusahaan. Sudah tidak dapat dipungkiri lagi bahwa setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi bisa bertahan dalam persaingan dunia bisnis yang begitu ketat dan bisa mencapai hasil yang baik.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan satu-satunya perusahaan di Indonesia yang bergerak dalam penyediaan energi listrik bagi masyarakat. Pada era globalisasi seperti saat ini, perkembangan teknologi yang tidak terbandung membuat permintaan masyarakat akan tenaga listrik semakin meningkat, hal tersebut membuat PLN harus mampu bekerja secara maksimal guna meningkatkan kinerja perusahaan untuk memenuhi permintaan masyarakat akan tenaga listrik. Kinerja dari sebuah perusahaan akan meningkat apabila sumber daya manusia dari perusahaan tersebut memiliki kualitas dan kinerja yang tinggi sehingga dapat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Sumber daya manusia dari suatu perusahaan akan dapat bekerja secara efektif apabila manajemen dari perusahaan tersebut mampu mengolah dan mengatur sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2012: 244) Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya dipengaruhi oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Mathis dan Jackson (2010: 3) menyatakan sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Sumarsono (2011: 4) menyatakan bahwa sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi.

Marwansyah (2012: 3) menyatakan manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial. Manullang (2009: 198) Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan,

pengembangan dan pemanfaatan SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja dari semua kerja. Rivai (2011: 1) menyatakan bahwa anajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Nawawi (2012: 42) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Pengalaman Kerja

Manulang (2009: 15), Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Sutrisno (2009: 158), Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Ranupandojo dan Husnan (2011: 71) Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Pengembangan Karir

Malayu S.P. Hasibuan (2012: 76) meyakini pengembangan (*development*) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Henry Simamora (2013: 412), Karir merupakan urutan aktivitas - aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut.

Andrew J. Dubrin dalam Mangkunegara (2011: 77), mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Kinerja Karyawan

Priansa (2014: 269) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2011: 260) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Rivai (2011: 309) konsep kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Virginia Maulidiah Septiani (2015), Penelitian ini berjudul Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia perwakilan Sulawesi Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada badan pemeriksa keuangan Republik Indonesia perwakilan Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengalaman kerja dan promosi jabatan secara simultan atau serentak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di badan pemeriksa keuangan Republik Indonesia (BPKRI) perwakilan silawesi utara.

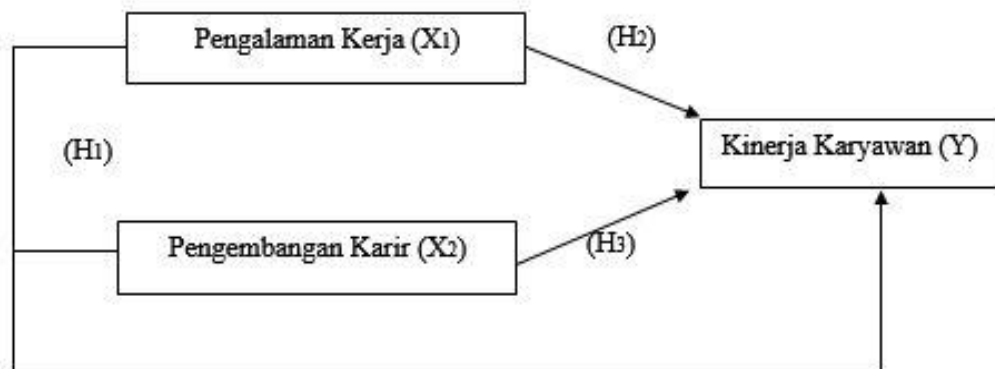
Regina Gledy Kaseger (2013), Penelitian ini berjudul Pengembangan Karir dan Self-efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. Hasil penelitian menunjukkan Pengembangan karir dan self-efficacy berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square.

Audra Bianca, Putri Katili, Shanti Anggraeni (2013), Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode Structural Equation

Modelling. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menemukan bahwa teori yang menyatakan adanya pengaruh positif antara variabel motivasi, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan adalah benar. Hal ini dibuktikan dengan adanya persentase besar pengaruh pada masing-masing variabel.

Kerangka Berpikir Penelitian

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian



Sumber: Kajian Teori

Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H1: Pengalaman kerja dan pengembangan karir diduga secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan.
- H2: Pengalaman kerja diduga mempengaruhi kinerja karyawan.
- H3: Pengembangan karir diduga mempengaruhi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, karena data penelitiannya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis regresi linear berganda. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu pengalaman kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Utara Tengah dan Gorontalo yang berlokasi di Jl. Bethesda No.32, Sulawesi Utara. Penelitian dilakukan selama enam bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil oleh peneliti yaitu karyawan yang bekerja di kantor PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Populasi sebanyak 181 orang karyawan. Sampel diambil berdasarkan populasi karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel sebanyak 70 orang responden yang diambil dengan menggunakan teknik sampling Slovin.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah metode Probability sampling. Metode probability sampling adalah metode pengambilan sampel yang memungkinkan bagi setiap anggota populasi untuk mendapatkan peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel.

Teknik Analisis

Teknik analisis data dilakukan setelah peneliti selesai mengumpulkan data dan mengelompokkannya berdasarkan variabel dan jenis responden, dalam hal ini data dikumpulkan dari sumber data yang berupa kuesioner. Teknik analisis data harus dilakukan secara tepat dan teliti agar dapat menjawab permasalahan yang telah dirumuskan oleh peneliti serta menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada Tabel 2 merupakan hasil uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner penelitian yang dijadikan sebagai pedoman mengukur tingkat variabel-variabel dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Alpha Cronbach	Status
Pengalaman Kerja (X ₁)	X1.1	0,887	0,000	Valid	0,930	Reliabel
	X1.2	0,935	0,000	Valid		
	X1.3	0,953	0,000	Valid		
	X1.4	0,862	0,000	Valid		
Pengembangan Karir (X ₂)	X2.1	0,765	0,000	Valid	0,868	Reliabel
	X2.2	0,946	0,000	Valid		
	X2.3	0,910	0,000	Valid		
	X2.4	0,795	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,940	0,000	Valid	0,960	Reliabel
	Y1.2	0,968	0,000	Valid		
	Y1.3	0,968	0,000	Valid		
	Y1.4	0,904	0,000	Valid		

Sumber: Olahan (2016)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk variabel adalah valid karena rata-rata nilai r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis (> CR) sebesar 0,30.

Tabel 1 terlihat bahwa nilai item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel. Ini dapat dilihat dari nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel konstruk valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation factor (VIF)*.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

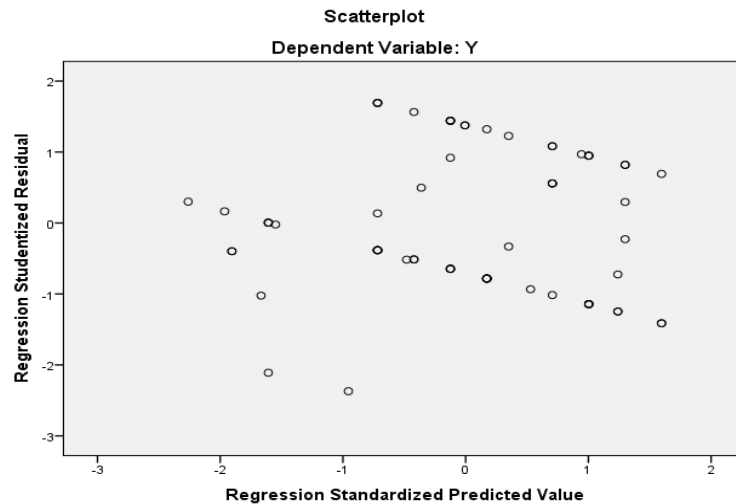
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengalaman Kerja	,956	1,046	Bebas Multikolinearitas
Pengembangan Karir	,956	1,046	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Olahan Data SPSS (2016)

Berdasarkan hasil pada Tabel 2 diatas dapat dilihat pada semua variabel, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 (> 0,1). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastitas

Gambar 2. Grafik Uji Heterokedastisitas

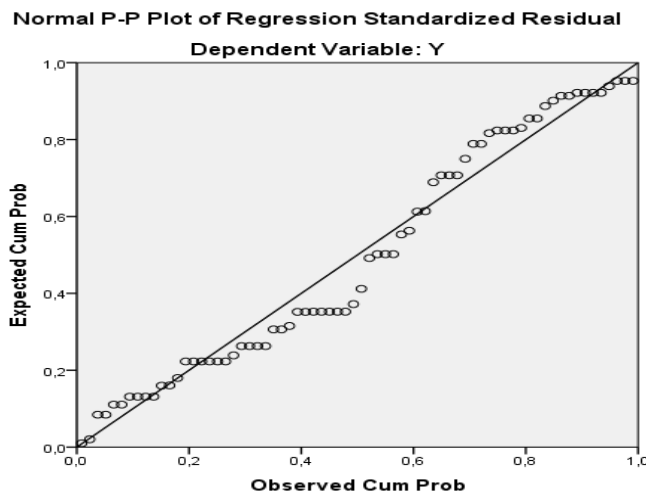


Sumber: Olah Data SPSS 20 (2016)

Gambar 2 di atas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Normalitas

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Olah Data SPSS 20 (2016)

Gambar 3 di atas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Analisis Regresi Berganda**Regresi Berganda (*Multiple Reggression*)**

Pada Tabel 4.berikut merupakan ringkasan dari table *model summary*, *coefficients*, dan ANOVA.

Tabel 4. Uji Regresi Berganda

	Koefisien regresi (b)	Std. Error	Beta	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Konstanta	7,959	2,639		3,016	,004	
X ₁	,299	,128	,267	2,331	,023	Signifikan
X ₂	,249	,115	,248	2,169	,034	Signifikan
R (<i>Multiple R</i>)	=		0,401			
R <i>Square</i>	=		0,161			
R <i>Square (Adjusted)</i>	=		0,135			
F hitung	=		6,407			
Sig. F	=		0,003			
t table	=		1,993			
N	=		70			
α	=		0,05 (5%)			

Sumber: Olahan (2016)

Persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,959 + 0,299X_1 + 0,249X_2$$

Dimana:

X₁ = Pengalaman Kerja

X₂ = Pengembangan Karir

Y = Kinerja Karyawan

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,959 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Pengalaman Kerja X₁, dan Pengembangan Karir X₂, konstan maka Kinerja karyawan nilainya sebesar sebesar 7,959.
2. Koefisien pengalaman kerja sebesar 0,299 artinya, apabila pengalaman kerja meningkat sebesar 1 poin maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,299.
3. Koefisien pengembangan karir sebesar 0,249 artinya, apabila pengembangan karir meningkat sebesar 1 poin maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,249

Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh antara pengalaman kerja dan pengembangan karir dapat dilihat melalui koefisien korelasi terutama digunakan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo. Berdasarkan Tabel 4 hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,401 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo, mempunyai pengaruh yang cukup kuat sebesar 40,1%.

Berdasarkan Tabel 4, hasil koefisien determinasi atau R *square* (r²) adalah 0,161 yang menunjukan bahwa 16,1% kinerja karyawan, dipengaruhi oleh variabel-variabel seperti pengalaman kerja dan pengembangan karir sementara sisanya sebesar 0,839 atau 83,9% (1 - 0,161 = 0,839 atau 100% - 16,1% = 83,9%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan menggunakan Uji F. Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama variabel pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dengan melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pengaruh secara bersama menggunakan angka F. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} (sig) \geq \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak
- Jika $F_{hitung} (sig) < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 6,407 dengan signifikansi 0,003, menggunakan standar nilai signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Hasil tersebut diperoleh bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050.

Hasil ini membuktikan kaitan antara variabel-variabel pengalaman kerja dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Dimana ditemukan bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 1 menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja dan pengembangan karir, secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima atau terbukti.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk melihat besarnya pengaruh secara parsial antara pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel Uji Regresi Berganda pada Tabel 4.

Uji t dilakukan untuk melihat ada/tidaknya pengaruh kompetensi kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uji t dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria uji hipotesis yaitu:

- $t_{hitung} \leq t_{tabel} (\alpha = 0,05)$, maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak.
- $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan untuk uji hipotesis uji t ditemukan:

Hipotesis 2, hubungan antara variabel pengalaman kerja dengan variabel kinerja karyawan. Pada variabel pengalaman kerja, $t_{hitung} 2,331 > t_{tabel} 1,993$, dengan demikian H_0 ditolak, dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Selain dari nilai t dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig.) dimana nilai signifikansi harus kurang dari 0,05 (<5%). Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel pengalaman kerja sebesar $0,023 < 0,050$. Berdasarkan kedua uji tadi yaitu uji t dan nilai signifikansi disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima atau terbukti.

Hipotesis 3, hubungan antara variabel pengembangan karir dengan variabel kinerja karyawan. Pada variabel pengembangan karir, $t_{hitung} 2,169 > t_{tabel} 1,993$, dengan demikian H_0 ditolak, dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Selain dari nilai t dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig.) dimana nilai signifikansi harus kurang dari 0,05 (<5%). Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel pengembangan karir sebesar $0,034 < 0,050$. Berdasarkan kedua uji tadi yaitu uji t dan nilai signifikansi disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima atau terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Secara Simultan Pengalaman Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji Statistik uji F yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa pengalaman kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih kecil dari 5%. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dari pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Model penelitian dari variabel pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan uji korelasi (R) adalah sebesar 40,1%. Sedangkan berdasarkan uji determinasi (R^2) adalah sebesar 16,1%, dan 83,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

Ini mengartikan bahwa karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo perlu dan penting untuk meningkatkan pengalaman kerja dan pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, agar kinerja karyawan dapat lebih baik. Kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan kontribusi terhadap kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo, dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan kurang dari 5%. Dapat diartikan bahwa adanya hubungan yang signifikan dari pengalaman kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo memiliki pengalaman kerja yang baik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo sudah memiliki pengalaman kerja yang baik hal itu menjadi faktor pendukung kinerja karyawan. Hal tersebut dapat menjadi perhatian bagi perusahaan tersebut untuk lebih melihat dan memperhatikan masalah kinerja karyawan agar terjadi peningkatan dan keuntungan bagi perusahaan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo, dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan kurang dari 5%. Dapat diartikan bahwa adanya hubungan yang signifikan dari pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo memiliki pengembangan karir yang baik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo sudah memiliki pengembangan karir yang baik hal itu menjadi faktor pendukung kinerja karyawan. Hal tersebut dapat menjadi perhatian bagi perusahaan tersebut untuk lebih melihat dan memperhatikan masalah kinerja karyawan agar terjadi peningkatan dan keuntungan bagi perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Secara simultan pengalaman kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo.
2. Pengalaman kerja secara parsial positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo. Pengalaman kerja merupakan variabel tertinggi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Pengembangan karir secara parsial positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo. Pengembangan karir merupakan variabel kedua tertinggi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah

1. Perusahaan yang melayani energi atau kelistrikan pada masyarakat publik yaitu PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo perlu terus meningkatkan pengalaman kerja dan pengembangan karir dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perusahaannya dalam menghadapi persaingan yang ketat.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kinerja karyawan.
3. Perlu ada penelitian lainnya atau replikasi dari penelitian ini untuk membuktikan hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Bianca Audra. 2013. *Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode Structural Equation Modelling*. JTI Vol. 1, No. 4.

<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=313716&val=7597&title=Pengaruh%20Motivasi,%20Pengembangan%20Karir,%20dan%20Kepuasan%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20dengan%20Metode%20Structural%20Equation%20Modelling> . 03 April 2016

Hasibuan Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara

Kaseger Regina. 2013. *Pengembangan Karir dan Self-efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahawi Department Store Manado Town Square*. Jurnal EMBA Vol. 1, No. 4.

<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/2827/2378> . 03 April 2016

Mangkunegara A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mathis dan Jackson, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Salemba. Empat, Jakarta.

Manulang. 2009. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesi.

Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Nawawi, N. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Priansa D. J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta

Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 2011, *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: BPFE

Rivai V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama

Septiani Virginia. 2015. *Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia perwakilan Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA. Volume 3, NO. 3.

<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=377822&val=1025&title=PENGARUH%20PELATIHAN,%20PENGALAMAN%20KERJA,%20DAN%20PROMOSI%20JABATAN%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20PADA%20BADAN%20PEMERIKSA%20KEUANGAN%20REPUBLIK%20INDONESIA%20PERWAKILAN%20SULAWESI%20UTARA> . 03 April 2016

Simamora Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN

Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Sumarsono, Sonny. 2011. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Jogyakarta: Graha Ilmu