

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA CV. PONDOK ANTIK

Putu Diah Sri Ayuni¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Ari Novarini³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email : diahayuni.da@gmail.com

ABSTRACT

Career development plays a role in improving one's career from one level to another as long as employees work in the company. Career development needs serious attention for the organization by increasing the level of education, work experience and work performance within the company in order to achieve the goals within the company. This study aims to examine and obtain empirical evidence of the effect of education level, work experience and work performance on the career development of CV. Pondok Antik. This research was conducted at CV. Pondok Antik with a sample of 36 employees. The sampling technique in this study was using the census method. Collecting data by distributing questionnaires using a Likert scale with a score of 1-5. The data analysis technique used in this study is a multiple linear analysis technique with the Statistical Package Social Science (SPSS) version 25 test. The results of this study indicate that the level of education, work experience and work performance have a positive and significant impact on the career development of CV. Pondok Antik. Future researchers are expected not to stick to the factors in this study, but can add other factors that might influence career development.

Keywords: education level, work experience, work performance and career development

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi diri karyawan tersebut. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan karyawan untuk menempuh jalur karir tertentu.

Adapun fenomena pengembangan karir pada perusahaan CV. Pondok Antik adalah dilihat dari jenjang karir yang ada di perusahaan. Dalam kenyataan yang ada masih banyak karyawan yang belum mengerti tentang jenjang karir. Pengembangan karir pada perusahaan ini tidak dipaparkan dengan jelas, misalnya seorang staff kantor ingin menduduki jabatan sebagai pelaksana tetapi tidak adanya spesifikasi atau kriteria mengenai jabatan yang akan diduduki tersebut sehingga akan membuat karyawan menjadi kesulitan untuk menduduki suatu jabatan karena tidak adanya keterbukaan, kesempatan dan informasi tentang karir karyawan.

Tingkat pendidikan merupakan suatu keharusan yang diikuti oleh karyawan sehingga pengembangan karir juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan (Wyata Candra, dkk. 2016). Tingkat

pendidikan juga mempengaruhi karir karyawan untuk dapat dipromosikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Prestasi akademik yang telah dicapai seorang sumber daya manusia selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapat pertimbangan dalam penempatan dimana tenaga kerja yang bersangkutan harus melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengembangkan wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Adapun fenomena tingkat pendidikan pada CV. Pondok Antik yaitu ada beberapa karyawan menyatakan bahwa adanya perbedaan dalam memberikan pekerjaan, karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan jurusan pendidikan atau kualifikasi pendidikan, hal tersebut bisa mempengaruhi kompetensi karyawan, sehingga akan menyebabkan tidak efisiennya pekerjaan yang dilakukan, seperti ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan belum optimal. Apabila dibiarkan dapat berpengaruh pada kegiatan organisasi yang pada akhirnya dapat menghalangi organisasi tersebut untuk mencapai kinerjanya.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh tingkat pendidikan terhadap pengembangan karir yang dilakukan oleh Sinthia, dkk. (2016) dan Jayanthi, dkk. (2017) dalam penelitiannya mengatakan bahwa tingkat pendidikan

karyawan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan, artinya semakin tinggi tingkat pendidikan akan meningkatkan pengembangan karir karyawan. Demikian juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dianita, dkk. (2017) dan Hastuti (2018) juga menemukan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Pengalaman kerja berkaitan dengan pengembangan karir karena dengan memiliki banyak pengalaman kerja akan membantu seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa perlu menunggu perintah, selain itu pengalaman kerja juga mempermudah karyawan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan karena sudah memiliki kemampuan yang didapat dari pengalaman bekerja sebelumnya. Pengalaman kerja sangat dibutuhkan, dimana pengalaman akan lebih mempermudah karyawan untuk mengerjakan tugas dari atasan. Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan yaitu pengalaman kerja.

Adapun fenomena pengalaman kerja pada CV. Pondok Antik berdasarkan hasil wawancara masih banyak ditemukan karyawan yang pengalamannya belum memadai. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang belum cekatan dalam mengerjakan dan menyelesaikan

pekerjaannya. Hal ini dikarenakan dari rendahnya pengalaman kerja yang dimiliki. Jika pengalaman kurang dari seorang karyawan akan menghambat suatu pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir yang dilakukan oleh Witya Candra, dkk. (2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan Artinya bahwa jika pengalaman kerja karyawan semakin banyak maka pengembangan karir karyawan akan meningkat. Demikian juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widia, dkk. (2016) dan Ayu Nithya, dkk. (2016) adalah terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan (Sutrisno 2014:151). Prestasi kerja yang baik akan mendukung pengembangan karir yang baik. Maka setiap karyawan dituntut untuk mampu meningkatkan prestasi kerjanya sehingga akan mendukung pengembangan karir karyawan tersebut. Prestasi kerja setiap karyawan berbeda-beda tergantung dari

kemampuan individu masing-masing karyawan. Pedoman yang digunakan dalam penilaian prestasi kerja adalah kehadiran, sikap, loyalitas, kejujuran, inisiatif, kerja sama dan tanggung jawab yang terpengaruh terhadap pengembangan karir (Martoyo, 2016).

Adapun fenomena prestasi kerja pada perusahaan CV. Pondok Antik yaitu prestasi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Perusahaan menemukan beberapa karyawan yang memiliki prestasi kerja rendah. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan menderita kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya. demikian masih ada sebagian karyawan memiliki prestasi kerja yang rendah diantaranya dalam menyelesaikan pekerjaan hasil kerja yang dikerjakan selalu salah, sehingga akan berdampak pada pengembangan karir karyawan.

Penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir yang dilakukan oleh Pradnyawati, dkk. (2017) mengatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016)

mengatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dan Hastuti (2018) mengatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir

Berdasarkan fenomena dan hasil peneliti yang bervariasi maka peneliti tertarik melakukan penelitian kembali terkait dengan “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada CV. Pondok Antik”.

1.2 Tujuan Penelitian

Bedasarkan latar belakang diatas, adapun tujuan dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap pengembangan karir karyawan pada CV. Pondok Antik.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada CV. Pondok Antik.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada CV. Pondok Antik.

II. KAJIAN PUSATAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 *Personality and Behavior Theory*

Secara umum teori *personality* atau kepribadian merupakan bagian hal yang penting dari seorang karyawan, karena kepribadian dapat merefleksikan bagaimana seseorang bertingkah laku, umumnya dalam keseharian dan khususnya dalam dunia kerja. Dari tingkah laku tersebut akan muncul suatu pola tindakan. Kepribadian mempengaruhi pikiran, perasaan, hingga tingkah laku seseorang.

Teori *behavior* adalah teori yang mempelajari perilaku manusia. Perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan karyawan terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang di alami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap karyawan itu sendiri.

2.1.1 Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat dibutuhkan dan setiap karyawan dalam perjalanan kehidupan kerjanya. Menurut Widodo (2015:53) pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang

Pada penelitian ini, peneliti memilih indikator-indikator yang dikemukakan oleh Siagian (2015:207) yaitu:

- 1) Perlakuan yang adil dalam berkarir
Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan karyawan.
- 2) Keperdulian para atasan langsung
Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para karyawan tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para karyawan mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.
- 3) Informasi tentang berbagai peluang promosi
Para karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses

demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk di pertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

- 4) Adanya minat untuk dipromosikan. Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

- 5) Tingkat kepuasan.

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang

tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya.

2.1.2 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan dalam suatu organisasi sebagai satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus karena organisasi harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan di luar organisasi. Menurut Hasibuan (2013:118) menyatakan tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Pada penelitian ini, peneliti memilih indikator-indikator yang dikemukakan oleh Tirtarahardja (2016:53) yaitu:

- 1) Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

2) Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.

3) Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

2.1.3 Pengalaman Kerja

Menurut Ratulangi (2016:323) mengatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akanb dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.

Pada penelitian ini, peneliti memilih indikator-indikator yang dikemukakan oleh Sartika (2015:56) indikator pengalaman kerja adalah:

1) Lama waktu/ masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas

suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.4 Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012:87) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

Pada penelitian ini, peneliti memilih indikator-indikator yang dikemukakan oleh Menurut Hasibuan (2012:95) untuk mengukur prestasi kerja karyawan secara individu terdapat enam indikator sebagai berikut:

1) Kualitas.

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu.

Merupakan penyelesaian tingkat aktivitas pada waktu yang dinyatakan, serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas.

Merupakan memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dan menaikkan hasil output dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya (komitmen kerja). Dengan kata lain kemandirian merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

2.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

H1 : Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan CV. Pondok Antik

H2 : Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan CV. Pondok Antik

H3 : Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan CV. Pondok Antik

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada CV. Pondok Antik yang beralamat di Desa Lembeng-Ketewel, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar. Objek penelitian ini adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, persatasi kerja dan pengembangan karir karyawan.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 36 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan metode sensus atau teknik sampling jenuh. Pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi

statistik deskriptif, uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji heteroskedastisitas), uji kelayakan model (uji *adjusted R2*, uji F dan uji t), serta analisis linear berganda dengan persamaan model sebagai berikut:

$$PK = a + b_1 TP + b_2 PN + b_3 PS$$

Keterangan :

- PK = Pengembangan Karir
- a = Nilai konstanta
- TP = Tingkat Pendidikan
- PN = Pengalaman Kerja
- PS = Prestasi Kerja
- b1 = Koefisien regresi dari X1
- b2 = Koefisien regresi dari X2
- b3 = Koefisien regresi dari X3

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif menerangkan variabel Pengembangan Karir memiliki nilai rata-rata 3,72. Total skor terkecil 3,64 pada indikator informasi tentang berbagai peluang promosi sedangkan total skor terbesar 3,83 pada indikator keperdulian para atasan langsung. Variabel Tingkat Pendidikan memiliki nilai rata-rata 3,96. Total skor terkecil 3,92 pada indikator kesesuaian jurusan sedangkan total skor terbesar 4,00 jenjang pendidikan. Variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai rata-rata 3,96. Total skor terkecil 3,92 pada

indikator lama waktu/masa kerja sedangkan total skor terbesar 4,00 pada indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Variabel Prestasi Kerja memiliki nilai rata-rata 3,96. Total skor terkecil 3,67 pada indikator kuantitas sedangkan total skor terbesar 3,75 pada indikator kualitas.

4.2 Pengujian Instrumen Penelitian

4.2.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator tingkat pendidikan, pengalaman kerja, prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan memiliki nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$). Dengan demikian seluruh indikator mengenai tingkat pendidikan, pengalaman kerja, prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan layak dijadikan penelitian karena seluruh item dinyatakan valid dan telah memenuhi syarat validitas data

4.2.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* terlihat bahwa semua item pertanyaan dari kuesioner mengenai tingkat pendidikan, pengalaman kerja, prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yaitu 0,971, 0,964, 0,979 dan 0,899 sehingga seluruh item pertanyaan tersebut dapat dikatakan reliabel. Dengan demikian

seluruh indikator dari pertanyaan mengenai tingkat pendidikan, pengalaman kerja, prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan layak dijadikan penelitian karena seluruh item reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0,200. Nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *alpha* sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi antar sesama variabel bebas dapat dilihat dari nilai tolerance yang menunjukkan nilai yang besarnya lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10 dikatakan tidak ada multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yaitu 0,81, 0,851 dan 0,941. Hasil perhitungan nilai *varians inflation factor (VIF)* juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF dibawah 10. Maka

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian model tersebut layak digunakan

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya varians yang homogeny (terdapat kesamaan) dapat dilihat dari nilai signifikansinya lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan uji heteroskedastisitas ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,739, 0,520 dan 0,518. Hal ini menunjukkan bahwa model ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.1
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		T	Sig
	B	Std. Error		
Tingkat Pendidikan	0,676	0,147	4.607	0,000
Pengalaman Kerja	0,714	0,191	3.741	0,001
Prestasi Kerja	0,285	0,076	3.721	0,001
Constant : -3,165				
F Statistik : 27,923				
Sig F : 0,000				
R : 0,851				
R ² : 0,724				

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat ditulis persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$PK = -3,165 + 0,676 TP + 0,714 PN + 0,285 PS$$

a) Konstanta

Nilai konstanta diperoleh sebesar -3,165 artinya apabila keempat variabel independen yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja dianggap konstan (bernilai 0 (nol)), maka variabel dependen yaitu pengembangan karir karyawan bernilai sebesar -3,165.

b) Tingkat Pendidikan

Nilai koefisien untuk variabel tingkat pendidikan sebesar 0,147 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan CV. Pondok Antik. Dengan demikian apabila tingkat pendidikan meningkat maka pengembangan karir karyawan akan meningkat sebesar 0,676.

c) Pengalaman Kerja

Nilai koefisien untuk variabel pengalaman kerja sebesar 0,191 dengan tingkat signifikan 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa

pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan CV. Pondok. Dengan demikian apabila pengalaman kerja meningkat maka pengembangan karir karyawan akan meningkat sebesar 0,714.

d) Prestasi Kerja

Nilai koefisien untuk variabel prestasi kerja sebesar 0,076 dengan tingkat signifikan 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan CV. Pondok. Dengan demikian apabila pengalaman kerja meningkat maka pengembangan karir karyawan akan meningkat sebesar 0,285.

4.5. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan analisis korelasi dapat diketahui bahwa nilai R adalah sebesar 0,851 nilai korelasi berganda pada hasil penelitian ini berada 0,80-1,00 ini berada pada tingkatan yang sangat kuat, berarti X_1 (Tingkat Pendidikan), X_2 (Pengalaman Kerja) dan X_3 (Prestasi Kerja) dan variabel Y (Pengembangan Karir) memiliki korelasi (hubungan) yang sangat kuat.

4.6 Hasil Analisis Determinasi (R²)

Berdasarkan analisis determinasi diketahui bahwa nilai $r^2 = 0,724$. Adapun analisis menggunakan rumus sebagai berikut:

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai $r^2 = 72,4$ persen, yang berarti bahwa sebesar 72,4 persen pengembangan karir karyawan CV. Pondok Antik dipengaruhi oleh X_1 (Tingkat Pendidikan), X_2 (Pengalaman Kerja) dan X_3 (Prestasi Kerja) dan sisanya sebesar 27,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.7 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas yaitu Tingkat Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Prestasi Kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Pengembangan Karir (Y). Hasil perhitungan uji F dengan menggunakan SPSS 25.0. Didapatkan $F_{sig} 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa, Tingkat Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Prestasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Pengembangan Karir (Y) karyawan Pada CV. Pondok Antik.

4.8 Hasil Uji t

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan (X_1),

Pengalaman Kerja (X_2) dan Prestasi Kerja (X_3) terhadap Pengembangan Karir (Y) karyawan Pada CV. Pondok Antik. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, dan jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan hasil Uji t yang telah dilaksanakan didapatkan hasil sebagai berikut:

1) Hasil uji t terhadap variabel Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan. Dengan koefisien regresi Tingkat Pendidikan sebesar 0,676 menunjukkan bahwa tingginya Tingkat Pendidikan maka akan meningkatnya Pengembangan Karir Karyawan pada CV. Pondok Antik.

2) Hasil uji t terhadap variabel Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan. Dengan koefisien regresi Pengalaman Kerja sebesar 0,714 menunjukkan bahwa banyaknya

Pengalaman Kerja maka akan meningkatnya Pengembangan Karir Karyawan pada CV. Pondok Antik.

3) Hasil uji t terhadap variabel Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan. Dengan koefisien regresi Prestasi Kerja sebesar 0,285 menunjukkan bahwa meningkatnya Prestasi kerja maka akan meningkatnya Pengembangan Karir Karyawan pada CV. Pondok Antik.

4.9 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Koefisien variabel Tingkat Pendidikan adalah positif 0,676 artinya tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan. Apabila tingkat pendidikan seorang karyawan semakin tinggi maka semakin tinggi pengembangan karir karyawan CV. Pondok Antik. Begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan maka semakin rendah pengembangan karir karyawan. Sehingga tingkat pendidikan secara parsial mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hastuti (2018) menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, hal ini dapat dilihat dari tingginya pendidikan karyawan maka karyawan akan memiliki pengetahuan lebih dibidang pekerjaannya.

4.9.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Koefisien variabel Pengalaman Kerja adalah positif 0,714 artinya pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan. Apabila pengalaman kerja seseorang karyawan semakin banyak maka semakin memungkinkan untuk bisa mendapatkan pengembangan karir karyawan CV. Pondok Antik. Begitu pula sebaliknya jika seorang karyawan tidak memiliki pengalaman kerja yang baik, maka akan sulit baginya untuk bisa memperoleh peningkatan jabatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Witya Candra, dkk. (2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Hal ini berarti banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan akan membantu setiap pekerjaan

yang mereka kerjakan karena telah memiliki pengalaman pada pekerjaan sebelumnya, sehingga semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki maka kesempatan untuk mengembangkan karir semakin lebar.

4.9.3 Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Koefisien variabel Prestasi Kerja adalah positif 0,285 artinya prestasi kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan. Apabila prestasi kerja seorang karyawan meningkat maka akan meningkat pula pengembangan karir karyawan CV. Pondok Antik. Begitupun sebaliknya semakin rendah prestasi kerja seorang karyawan maka semakin rendah pengembangan karir karyawan CV. Pondok Antik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradnyawati, dkk. (2017) mengatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dimana setiap kenaikan prestasi kerja maka akan meningkatkan karir karyawan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil peneliti dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan

karir karyawan CV. Pondok Antik. Hal ini berarti semakin tingginya tingkat pendidikan, maka akan meningkatkan pengembangan karir karyawan.

- 2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan CV. Pondok Antik. Hal ini berarti semakin banyak pengalaman kerja, maka akan meningkatkan pengembangan karir karyawan.
- 3) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan CV. Pondok Antik. Hal ini berarti semakin meningkatnya prestasi kerja, maka akan meningkatkan pengembangan karir karyawan.

5.2 Saran

- 1) Bagi Perusahaan CV. Pondok Antik
 - a) Berdasarkan hasil tanggapan responden pada tingkat pendidikan, skor terendah terdapat pada indikator kesesuaian jurusan. Maka disarankan kepada manajemen CV. Pondok Antik. Agar dapat memberikan pekerjaan kepada karyawannya sesuai dengan kemampuan dan jurusan pendidikan dari masing-masing karyawan. Agar nantinya berdampak lancar pada siklus kerja dan membuat karyawan merasa nyaman dan semangat dalam bekerja sehingga meningkatkan pengembangan karir karyawan.

b) Berdasarkan hasil tanggapan responden pada pengalaman kerja, skor terendah terdapat pada indikator lama waktu/masa kerja. Maka karyawan disarankan lebih aktif dalam belajar dan memahami dari setiap pekerjaan yang diberikan agar pengetahuan yang dimiliki dapat bertambah dan menunjang pengembangan karir. Dengan memiliki pengalaman kerja karyawan akan melaksanakan pekerjaannya tanpa menunggu perintah dari atasan.

c) Berdasarkan hasil tanggapan responden pada prestasi kerja, skor terendah terdapat pada indikator kuantitas. Maka diharapkan manajemen CV. Pondok Antik perlu memberikan apresiasi bagi karyawan yang memenuhi target perusahaan dan memberikan peringatan kepada karyawan yang sering melanggar batas ketepatan waktu. Selanjutnya pemimpin CV. Pondok Antik diharapkan dapat lebih aktif untuk merangkul bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan hasil memenuhi standar kualitas. Pimpinan harus bertindak cepat dan mencari solusi atau jalan tengah dari permasalahan ini sehingga sama-

sama menguntungkan kedua belah pihak.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

a) Diharapkan pada peneliti selanjutnya tidak berpaku pada faktor- faktor dalam penelitian ini yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja namun dapat menambah faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi pengembangan karir karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Nithya M., dan Made Yuniari. 2016. Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud* 3 (7), 2035-2049
- Dianita, A., dan Mudiarta, U. 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 11.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hastuti, R. F. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Dinas

- Pendidikan di Kabupaten Sleman Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas PGRI Yogyakarta.
- Jayanti, dan Sagung Siskani. 2017. Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pengenalan dan Kesempatan Untuk Tumbuh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban Dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2) : 333-367.
- Martoyo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Pradnyawati, Gusti Ayu Kadek., dan Komalasari, Yeyen. 2017. Pengaruh Prestasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Di Adhijaya Hotel Kuta-Bali. *Jurnal Manajemen Universitas Dhyana Pura*, 13(1), hal.177-188.
- Putri, K. 2016. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan di Bank BTPN, Tbk Cabang Tanjung Sari Medan. *Skripsi*. Universitas Medan.
- Ratulangi, Riscy, and Agus Soegoto. 2016 Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pt. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 4(3).
- Sartika, Amwiarni. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset daerah Kota Palu. *Jurnal Kotalogis*, 3(1), 5465
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sintiha Dewi, Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana S. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1): 1-8.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tirtarahardja, Umar dan La Sulo. 2016. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Witya Candra dan Komang Ardana. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali. *E-Journal Manajemen Unud*, 5(9): 1-29.
- Widia Nugraha, dan, Ayu Sriathi. 2016. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Pada Karyawan Baleka Beach Resort Badung. *E- Journal Manajemen Unud*, 3(8): 2167-2181.
- Widodo Soedarso. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia : teori, perencanaan sttrategi, isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung : Manggu Media.