

Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Remco Palembang

Ambar Safitri¹, Tri Darmawati²

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Ambarsafitri65@gmail.com

²Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. tridarmawati@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Work Experience and Career Development on Employee Job Performance at PT. Remco Palembang. This research uses quantitative research methods, with a population of 331 employees at PT. Remco Palembang. While the samples in this study were 77 employees determined using the Slovin formula this was done to facilitate data management and for better testing results. Analysis of the data used is simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R²), t test and F test. The results obtained by the simple linear regression equation value of work experience $Y = 7.604 + 0.618X_1$, career development $Y = 12.680 + 0.493X_2$, and multiple linear regression analysis $Y = 5.920 + 0.449X_1 + 0.211X_2$. The results of the determination coefficient R² of 0.609 or 60.90% means that work experience and career development affect work performance by 60.90%. T test results of work experience obtained a significant value of 0,000 < α 0,05, meaning that partially work experience has a significant effect on work performance. And testing the career development t test obtained a significant value of 0.006 < α 0,05, meaning that partially career development has a significant effect on work performance. F test results obtained a significant value of 0,000 < α 0,05 meaning that simultaneously work experience and career development significantly influence work performance.

Keywords: Work Experience, Career Development, Work Achievement

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Remco Palembang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan populasi sebanyak 331 karyawan pada PT. Remco Palembang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 orang karyawan ditentukan menggunakan rumus slovin hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengelolaan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R²), Uji t dan Uji F.

Hasil penelitian diperoleh nilai persamaan regresi linier sederhana pengalaman kerja $Y = 7,604 + 0,618X_1$, pengembangan karir $Y = 12,680 + 0,493X_2$, serta analisis regresi linier berganda $Y = 5,920 + 0,449X_1 + 0,211X_2$. Hasil koefisien determinasi R² sebesar 0.609 atau 60,90% artinya pengalaman kerja dan pengembangan karir mempengaruhi prestasi kerja sebesar 60,90%. Hasil uji t pengalaman kerja diperoleh nilai signifikan 0,000 < α 0,05 artinya secara parsial Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dan pengujian uji t pengembangan karir diperoleh nilai signifikan 0,006 < α 0,05 artinya secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil uji F diperoleh nilai signifikan 0,000 < α 0,05 artinya secara simultan pengalaman kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir, Prestasi Kerja

A. PENDAHULUAN

Perusahaan pasti memiliki cara tersendiri dalam mencapai tujuan yang telah mereka rencanakan. Guna merealisasikan tujuan yang telah ditentukan, suatu perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang mumpuni untuk membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang terdapat dalam perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang timbul secara tiba-tiba. Sejak lama manusia hidup berorganisasi dan seiring dengan hal tersebut manajemen sumber daya manusia juga dilakukan. Manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan. Menurut Widodo (2015:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, menemukan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan kompensasi dan pekerjaan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tinjauan organisasi dimana SDM itu berada.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu instansi atau perusahaan untuk meningkatkan prestasi dalam perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009:165) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh individu dari pekerjaannya dalam melakukan tugas yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Tinggi rendahnya prestasi seorang individu tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi didapat melalui proses panjang yaitu proses penilaian prestasi individu.

Prestasi kerja diperlukan karena hal tersebut bisa dijadikan sebagai tolak ukur dalam melihat keberhasilan seorang individu dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Karyawan bisa disebut berprestasi apabila bisa menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya tanpa ada kesalahan dan tidak melebihi batas waktu yang ditentukan. Pengalaman kerja seorang individu dapat dikatakan penting dalam bidang pekerjaan. Sebagaimana Sutrisno (2009:158) mengatakan pengalaman kerja merupakan suatu acuan atau dasar bagi seorang individu bisa menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta bisa berkomunikasi dengan tepat terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja, dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Individu yang memiliki pengalaman yang tidak sedikit, dalam bekerja kemungkinan kecil akan mengalami kesalahan, hal ini karena banyak yang bisa dipelajari dari masa jabatan yang telah dilalui, dibandingkan dengan individu yang belum memiliki banyak pengalaman kerja.

Selain pengalaman kerja, perusahaan ada baiknya memperhatikan mengenai pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya individu dalam meningkatkan kemampuan kerja yang bertujuan untuk mendapatkan karir yang lebih baik. Sama halnya dalam penelitian yang dilakukan Heikal (2016) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan prestasi kerja karyawan. Bagi karyawan pengembangan karir adalah pencapaian yang menentukan perkembangan diri menjadi lebih baik, baik secara ekonomi maupun status sosialnya

PT. Remco adalah salah satu contoh perusahaan manufaktur di Palembang. Perusahaan yang bergerak dibidang perkaretan yang mengelola bahan baku karet berasal dari petani di kabupaten maupun diluar palembang yang diterima pabrik dalam bentuk slabs, lump, dan cuplump atau lebih dikenal dengan "BOKAR" (bahan olah karet rakyat) menjadi produk setengah jadi yang berkualitas tinggi.

PT. Remco salah satu perusahaan yang lebih aktif dalam kegiatan lapangan, hal tersebut sesuai dengan bidang yang mereka geluti yaitu bidang pengolahan karet. Dalam PT. Remco terlihat lebih banyak karyawan yang bekerja bagian produksi daripada di kantor. Saat ditinjau pekerjaan dalam PT. Remco lebih banyak menggunakan tenaga fisik, sehingga saat ada penerimaan karyawan yang akan bekerja di perusahaan tersebut maka lebih memfokuskan pada fisik pekerja daripada pengalaman kerja yang dimilikinya. Hal ini bisa mengakibatkan perkembangan prestasi dalam perusahaan terkendala, karena walaupun tenaga fisik dibutuhkan, pengetahuan tidak boleh dikesampingkan guna menghindari kesalahan dalam produksi yang bisa mengakibatkan kerugian.

Selain pengalaman kerja, pengembangan karir juga menunjang keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebab pengembangan karir bermaksud untuk meningkatkan kemampuan teknis teoritis, konseptual, dan moral karyawan agar prestasi kerjanya bagus dan mendapat hasil yang optimal. Seorang karyawan perlu melakukan pengembangan karir karena tujuannya bekerja bukan hanya untuk mendapatkan yang dimilikinya hari ini, tetapi juga mengharapkan adanya perubahan, ada kesempatan yang diberikan untuk maju ketingkat yang lebih tinggi lagi dan lebih baik.

B. KAJIAN TEORI

1. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam hal ini berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah merasakan keadaan yang sebenarnya.

Menurut Handoko (2009:34) pengalaman kerja berarti seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sutrisno (2009:158) mengatakan pengalaman kerja suatu dasar atau acuan seorang individu menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan tepat terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja, dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Pengalaman kerja dapat disebut sebagai tingkat penguasaan pengetahuan serta kecakapan individu dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari lamanya kerja dan tingkat pengetahuan serta kecakapan yang dimilikinya.

Djauzak dalam Rahmiati (2018:33) menyebutkan beberapa faktor yang bisa berpengaruh kepada pengalaman seseorang yaitu:

- a. Waktu, semakin panjang waktu seseorang melakukan pekerjaan akan mendapatkan pengalaman kerja yang lebih banyak.
- b. Frekuensi, semakin sering melaksanakan kewajiban sejenis umumnya, individu tersebut bisa mendapatkan pengalaman kerja yang lebih bagus.
- c. Jenis tugas, Semakin banyak macam tugas yang dilakukan oleh seorang pekerja, maka pada umumnya individu tersebut akan mendapat pengalaman kerja yang lebih bagus.
- d. Penerapan, Semakin sering penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu dalam menjalankan tugasnya akan meningkatkan pengalaman kerja individu.

- e. Hasil, Seorang individu yang mempunyai pengalaman kerja lebih banyak akan mendapat hasil pelaksanaan tugas yang lebih bagus.

Foster dalam Hermin (2013:78) mengemukakan indikator pengalaman kerja sebagai berikut:

- a. Lama waktu atau masa kerja, tentang jangka waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seorang bisa mengetahui tugas suatu pekerjaan dan telah menjalankan dengan bagus.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan individu. Pengetahuan juga mencakup kesanggupan dalam memahami dan menerapkan informasi
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, jenjang penguasaan seorang terhadap cara melakukan pekerjaan dan mengoperasikan peralatan dalam pekerjaan dengan teratur dan tepat sesuai prosedur yang ditetapkan.

2. Pengembangan karir

Simamora (2011:413) mengatakan karir merupakan urutan aktivitas yang berhubungan dengan tugas dan perilaku, nilai, dan harapan seseorang semasa rentang hidup orang tersebut. Sedang pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan yang mengacu pada memantapkan karir seorang individu untuk mempermudah dalam mengapai tujuan karir di masa depan.

Menurut Sinambela (2016:260) pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir karyawannya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Sedang menurut Nawawi (2012:179) pengembangan karir adalah sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas proses pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberi kontribusi paling baik dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat, berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh jabatan yang diharapkan.

Dari definisi diatas, dapat dilihat bahwa pengembangan karir merupakan suatu perencanaan aktivitas untuk meningkatkan pengembangan dirikaryawan yang berarti menuju tingkat yang lebih tinggi supaya tujuan karir yang diinginkan dapat terwujud serta dapat memenuhi tujuan organisasi.

Terkait dengan karyawan sebagai individu, program pengembangan karir memiliki lima fungsi (Kaswan dalam Sinambela, 2016:290) sebagai berikut:

- a. Mendorong pertumbuhan.
- b. Mengembangkan keterampilan baru
- c. Mengurangi kejenuhan.
- d. Memuaskan harapan karyawan.
- e. Meningkatkan tingkat pengkaryaan.

Siagian dalam Sinambela (2016:293) menjelaskan berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah:

- a. Perlakuan yang adil dalam berkarir. Perlakuan yang adil hanya bisa terealisasi jika kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan yang objektif, rasional, dan diketahui secara luas oleh karyawan.

- b. Kepedulian jabatan tinggi langsung. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberi *feedback* kepada para karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing, sehingga para karyawan tersebut menyadari potensi yang perlu diatasi.
- c. Informasi tentang berbagai peluang promosi. Para karyawan pada umumnya berharap bahwa mereka mempunyai akses kepada informasi mengenai berbagai peluang untuk dipromosikan.
- d. Adanya keinginan untuk dipromosikan. Minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang karyawan menghitung berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggung jawab, dan beberapa variabel lainnya.
- e. Tingkat kepuasan. Seorang karyawan dapat puas karena mengetahui apa yang dicapai sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai tingkat yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

3. Prestasi kerja

Notoatmodjo dalam Rahmiati (2018:5), mengungkapkan prestasi kerja adalah pencapaian kerja oleh karyawan yang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai ke tingkat maksimal.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2014:92).

Menurut Rivai (2010:14), prestasi kerja ialah hasil atau tingkat keberhasilan individu secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari berbagai pemikiran di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan dari hasil kerja seseorang yang akan menentukan karirnya pada masa yang akan datang.

Ada beberapa manfaat penilaian kerja antara lain, yaitu:

- a. Peningkatan prestasi kerja
- b. Kesempatan kerja yang tidak berat sebelah
- c. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan
- d. Penyesuaian kompensasi
- e. Keputusan-keputusan promosi dan demosi
- f. Kesalahan desain kerja

Sedang menurut Hasibuan (2014:102), beberapa indikator dari prestasi kerja sebagai berikut:

- a. kejujuran

Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti bawahannya.

- b. Kedisiplinan

Menilai disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan pekerjaannya dan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

- c. **Kreatifitas**
Menilai melalui kecakapan individu dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan tugasnya sehingga bekerja lebih efisien dan efektif.
- d. **Kerjasama**
Menilai kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- e. **Kepemimpinan**
Menilai kemampuan memandu, berpengaruh, mempunyai karisma, disegani, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- f. **Kepribadian**
Menilai karyawan dari perbuatan, kesantunan, keceriaan, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik.
- g. **Prakasa**
Menilai kemampuan berpikir yang optimal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- h. **Kecakapan**
Menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
- i. **Tanggung jawab**
Menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

C. METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya akan disampaikan dalam bentuk laporan penelitian. Teknik pengumpulan data yang dipakai penulis dalam penelitian ini menggunakan wawancara, kuesioner dan observasi.

Tabel Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Soal
1	Pengalaman Kerja (X ₁)	seseorang menunjukan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. (Handoko, 2009:34)	1. Masa kerja. 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan. 3. Penguasaan pekerjaan dan peralatan. (Foster dalam hermin, 2013:78)	1,2 dan 3 4,5 dan 6 7,8,9 dan 10

2	Pengembangan Karir (X ₂)	usaha yang dikerjakan oleh perusahaan dalam merencanakan karir karyawannya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasii karir (Sinambela, 2016:260)	1. Perlakuan yang adil dalam berkarir 2. Kepedulian para atasan 3. Informasi tentang peluang promosi 4. Adanya minat di promosi 5. Tingkat kepuasan. (Sinambela, 2016:293)	1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6 7 dan 8 9 dan 10
3	Prestasi Kerja (Y)	suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014:92)	1. Kejujuran 2. Kedisiplinan 3. Kreatifitas 4. Tanggung jawab 5. Kepemimpinan (Hasibuan, 2014:102)	1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6 7 dan 8 9 dan 10

D. POPULASI DAN SAMPEL

Menurut (Sugiyono, 2017:80) Populasi merupakan lingkungan generalisasi terdiri atas objek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti guna dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun populasi PT. Remco Palembang sebanyak 331 karyawan. (Sugiyono.2017:81) mengemukakan sampel merupakan bagian jumlah karakteristik yang dipunya dari populasi tersebut. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah penentuan *Random Sampling*. Hal tersebut dilakukan apabila analisis penelitiannya cenderung deskriptif dan memiliki sifat umum. Perbedaan karakter yang mungkin ada pada setiap unsur atau elemen populasi bukan merupakan hal penting terhadap rencana analisisnya.

Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus *slovin*:

Rumus:

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1} = \frac{331}{(331)(0.1)^2 + 1} = \frac{331}{4.31} = 77 \text{ Sampel}$$

Keterangan : n = total Sampel

N = total Populasi

e² = Presisi yang ditentukan 10%

Dari perhitungan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel yang didapat adalah sebanyak 77 karyawan.

Sugiyono, (2017:92) mengatakan skala pengukuran yaitu kesepakatan yang dipakai sebagai acuan dalam menentukan interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan variabel yang dipakai oleh peneliti untuk memberi jawaban yaitu dengan skala Likert. Yang mana dipakai untuk

mengukur sikap, pendapat dan tanggapan seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga keabsahan dan keaslian hasil dari penelitian ini ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Untuk menguji keabsahan dan keaslian kuesioner maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan program SPSS versi 23.

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Menurut Sugiyono (2017:142) teknik pengumpulan data dalam penelitian yaitu:

1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

3. Teknik Uji Coba Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2014:192) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Jika nilai Sig < 0,05 maka valid, dan jika Sig > 0,05 maka tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Menurut Sujarweni (2014:192) bahwa uji reabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Uji ini dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyatno (2012:93) uji penyimpangan asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas dalam model regresi.

d. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2012:33), normalitas data merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.

Dalam penelitian normalitas data diuji menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov test*. Dalam uji *one sample kolmogorov-smirnov test*, variabel-variabel yang mempunyai *asymptotic signifinance (2-tailed)* diatas tingkat signifikan 0,05 maka diartikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki distribusi normal dan sebaliknya. Pengambilan keputusan normal atau tidaknya sebagai berikut :

- Jika sig < 0,05 distribusi data adalah tidak normal
- Jika sig > 0,05 distribusi data adalah normal

e. Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2012:93), Multikolinearitas adalah keadaan dimana ada hubungan linear secara sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya Multikolinieritas. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atas variabel bebas (independen). Kriteria dari uji uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *variance inflation factor*. Kedua variabel ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Batasan umum yang digunakan adalah *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

f. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2012:93) Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Regresi yang baik harusnya tidak terjadi Heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot disekitar X dan Y. Jika ada plot tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik penyebaran diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

F. TEKNIK ANALISIS DATA

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Riadi (2016:175) analisis regresi linear berganda untuk memprediksi seberapa jauh perubahan variabel dependen, bila nilai variabel independen dirubah-rubah atau ditarik-turunkan. Dengan ini peneliti menggunakan regresi berganda dengan tiga variabel yaitu memprediksi hubungan antara dua variabel bebas dengan satu variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, seberapa besar pengaruh karakteristik kepribadian dan kompetensi karyawan terhadap kualitas karyawan.

Persamaan regresi berganda dirumuskan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat kualitas

a : Bilangan konstanta

b_1 : koefisien kepribadian

b_2 : koefisien kompetensi karyawan

X_1 : Variabel bebas kepribadian

X_2 : Variabel bebas kompetensi karyawan

2. Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2014:276) analisis koefisien korelasi digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan hasil hubungan antar variabel.

Table Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,80 – 1,00	Tinggi
2.	0,60 – 0,80	Cukup
3.	0,40 – 0,60	Agak Rendah
4.	0,20 – 0,40	Rendah
5.	0,00 – 0,20	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono 2014

3. Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2013:38) Koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Adapun teknik analisis yang digunakan dalam pengujian koefisien determinasi dengan alat bantu dengan menggunakan *SPSS for windows versi 22* pada penelitian ini.

Rumus Koefisien Determinasi :

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi

r^2 : Kuadrat Koefisien Korelasi

4. Pengujian Hipotesis

a) Uji t (Secara Parsial)

Menurut Priyatno (2014:144) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat dimana $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan sebaliknya jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b) Uji F (secara simultan)

Menurut Priyatno (2014:185) menjelaskan bahwa uji F berfungsi untuk mengetahui signifikan pengaruh/hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat.

Penerimaan atau penolakan H_0 dapat dilihat dari nilai probabilitas ($\text{sig} F$) dimana jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

G. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas

Menurut Priyatno (2018:21), uji validitas adalah tingkat dimana suatu instrumen apa saja yang harus diukur uji validitas sejauh mana ketetapan dan kecepatan suatu instrumen dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini dilakukan uji yang menggunakan *Corrected item-total correlation*.

a. Jika r_{hitung} lebih dari r_{tabel} , artinya pernyataan tersebut adalah valid

b. Jika r_{hitung} kurang dari r_{tabel} , artinya pernyataan tersebut tidak valid

Uji validitas Pengalaman Kerja (X_1) memakai SPSS 23 For Windows yaitu dengan hasil berikut ini:

Tabel Hasil Uji Validitas untuk Pengalaman Kerja (X₁)

Item	Item pertanyaan	r _{tabel}	r _{hitung}	Keterangan
1.	Pertanyaan 1	0,221	0,631	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,221	0,290	Valid
3.	Pertanyaan 3	0,221	0,845	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,221	0,520	Valid
5.	Pertanyaan 5	0,221	0,726	Valid
6.	Pertanyaan 6	0,221	0,887	Valid
7.	Pertanyaan 7	0,221	0,552	valid
8.	Pertanyaan 8	0,221	0,649	Valid
9.	Pertanyaan 9	0,221	0,793	Valid
10.	Pertanyaan 10	0,221	0,681	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, tahun 2020

Dari hasil pengolahan menggunakan program SPSS 23 for windows menunjukkan hasil uji validitas dari 10 pertanyaan pada variabel pengalaman kerja (X₁) keseluruhan Valid. Dengan keseluruhan pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya. Kemudian, uji validitas Pengembangan Karir (X₂) menggunakan SPSS 23 For Windows yaitu dengan hasil sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas untuk Variabel Pengembangan Karir (X₂)

Item	Item pertanyaan	r _{tabel}	r _{hitung}	Keterangan
1.	Pertanyaan 1	0,221	0,386	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,221	0,743	Valid
2.	Pertanyaan 3	0,221	0,881	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,221	0,446	Valid
5.	Pertanyaan 5	0,221	0,780	Valid
6.	Pertanyaan 6	0,221	0,900	Valid
7.	Pertanyaan 7	0,221	0,749	Valid
8.	Pertanyaan 8	0,221	0,853	Valid
9.	Pertanyaan 9	0,221	0,850	Valid
10.	Pertanyaan 10	0,221	0,717	valid

Sumber : Data diolah SPSS, tahun 2020

Hasil dari pengolahan memakai program SPSS 23 For Windows menunjukkan hasil uji validitas dari 10 pertanyaan pada variabel Pengembangan karir (X₂), keseluruhan valid. Dengan demikian keseluruhan pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya. Selanjutnya uji validitas prestasi kerja (Y) dengan menggunakan SPSS 23 For Windows yaitu dengan hasil sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

Item	Item pertanyaan	r _{tabel}	r _{hitung}	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,221	0,890	Valid
2	Pertanyaan 2	0,221	0,645	Valid
3	Pertanyaan 3	0,221	0,891	Valid

4	Pertanyaan 4	0,221	0,578	Valid
5	Pertanyaan 5	0,221	0,302	Valid
6	Pertanyaan 6	0,221	0,885	Valid
7	Pertanyaan 7	0,221	0,616	Valid
8	Pertanyaan 8	0,221	0,564	Valid
8	Pertanyaan 9	0,221	0,603	Valid
10	Pertanyaan 10	0,221	0,285	valid

Sumber : Data diolah SPSS, tahun 2020

Hasil pengolahan program SPSS 23 for Windows menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 10 pertanyaan pada variabel Prestasi kerja (Y), keseluruhan valid. Dengan demikian keseluruhan pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013:47) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* diuji menggunakan bantuan SPSS 23 for windows.

a. *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 reliabelitas.

b. *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60 tidak reliabelitas

Hasil uji Pengalaman kerja (X_1) menggunakan SPSS 23 For Windows didapat hasil berikut:

Tabel Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha > 0,60	Keterangan
1.	Pengalaman kerja (X_1)	0,861 > 0,60	Reliabilitas
2.	Pengembangan karir (X_2)	0,904 > 0,60	Reliabilitas
3.	Prestasi kerja (Y)	0,843 > 0,60	Reliabilitas

Sumber : Data diolah SPSS, tahun 2020

Hasil uji pada tabel diatas didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,861 > 0,60. Karena nilai diatas > 0.60 maka disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur analisis selanjutnya..

Hasil uji pada tabel diatas didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,904 > 0,60. Karena nilai diatas >0.60 maka simpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliable dan dapat dijadikan alat ukur analisis selanjutnya. Selanjutnya Hasil uji reliabilitas Prestasi kerja (Y) menggunakan SPSS 23 For Windows yaitu dengan hasil berikut:

Hasil uji pada tabel diatas didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,843 > 0,60. Karena nilai diatas > 0.60 dapat disimpulkan alat ukur dalam penelitian ini reliable dan dapat dijadikan alat ukur analisis selanjutnya.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

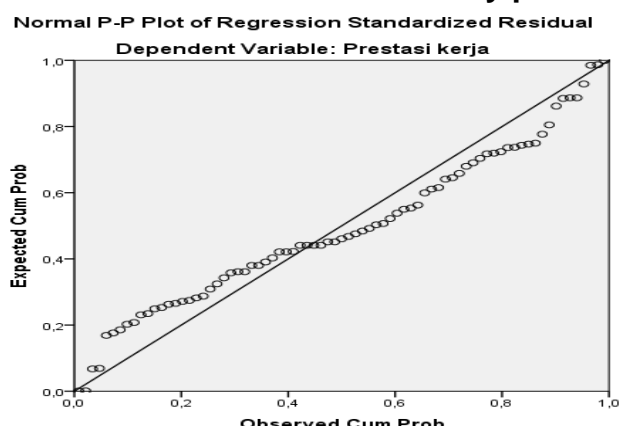
Menurut Ghozali (2013:106) berpendapat bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi. Variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dengan kriteria sebagai berikut:

➤ Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal

atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar Normal Probability plot



Sumber : Output SPSS 23 For Windows, tahun 2019

Berdasarkan gambar *Normal Probability plot* dan Histogram menunjukkan bahwa data menyebar dan mengikuti *diagonal Line* dan grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal. Oleh karena itu model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan pengaruh antara variabel bebas tersebut dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF). Adapun teknik yang digunakan dalam uji multikolineiritas dengan alat bantu dengan menggunakan SPSS 23for windows dalam penelitian ini

**Tabel Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,920	2,495			
Pengalaman kerja	,449	,085	,547	,497	2,012
Pengembangan karir	,211	,075	,291	,497	2,012

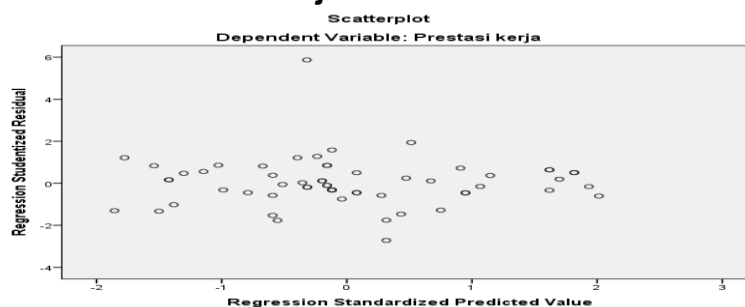
a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Output SPSS 23 For Windows, diolah tahun 2019

Hasil pengujian menunjukkan semua variabel yang digunakan sebagai predicator model regresi menunjukkan nilai *toleransi* sebesar 0,497 yang semua berada diatas 0,1 (10%) dan nilai VIF sebesar 2,012 < 10. Jadi jika nilai *tolerance* > 0,1 (10%) atau jika VIF < 10 maka Ho diterima Ha ditolak. Hal ini berarti variabel-variabel *Independent* yang digunakan dalam penelitian ini tidak memperlihatkan adanya gejala multikolonieritas

c) Uji Heteroskedastisitas

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS 23 For Windows, 2019

Hasil Uji Heteroskedastisitas pada grafik diatas tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

d) Analisis regresi linier sederhana

Berdasarkan data diatas, penulis akan mencari pengaruh antara variabel X dan variabel Y dengan menggunakan program SPSS versi 23. Menurut Priyatno (2018:103), analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara satu variabel bebas dengan variabel terikat untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan nilai independent. Persamaan untuk regresi linier sederhana dapat dilihat dibawah ini:

Rumus : $Y' = a + bX$

- Keterangan: Y' = variabel dependent
 a = Nilai Konstan
 b = koefisien regresi
 X = Nilai Variabel Independent

**Tabel Hasil Regresi Linier Sederhana Pengalaman kerja (X₁)
 Coefficients^a**

	Variabel	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	7,604	2,532
	Pengalaman kerja	,618	,062

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan linier $Y = 7,604 + 0,618X$. Dengan hasil koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,618 artinya jika pengalaman kerja ditingkatkan satu-satuan, prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,618 satuan, sebaliknya jika variabel pengalaman kerja diturunkan sebesar satu satuan maka prestasi kerja akan menurun sebesar 0,618. Serta konstan sebesar 7,604, artinya apabila pengalaman kerja nilainya 0 maka prestasi kerja sebesar 7,604. Selanjutnya Hasil Regresi Linier Sederhana Pengembangan Karir (X₂)

Tabel Hasil Regresi Linier Sederhana Pengembangan Karir (X₂)

Variabel		Unstandardized Coefficients ^a	
		B	Std. Error
1	(Constant)	12,680	2,502
	Pengembangan Karir	,493	,062

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan linier $Y = 12,680 + 0,493X_2$. Dengan hasil koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,493 artinya jika pengembangan karir ditingkatkan satu-satuan, prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,493 satuan, sebaliknya jika variabel pengembangan karir diturunkan sebesar satu satuan maka prestasi kerja akan menurun sebesar 0,493. Serta konstan sebesar 12,680, artinya apabila pengembangan karir nilainya 0 maka prestasi kerja sebesar 12,680 satuan.

e) Analisis regresi linier berganda

Kemudian Sunyoto (2012:83) menjelaskan analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis regresi yang melibatkan beberapa variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan : Y : Prestasi kerja

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X₁ : pengalaman kerja

X₂ : pengembangan karir

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda akan diuji dengan bantuan SPSS versi 23, hasil output dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5,920	2,495		2,373	,020
	Pengalaman kerja	,449	,085	,547	5,300	,000
	Pengembangan karir	,211	,075	,291	2,821	,006

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi adalah $Y = 5,920 + 0,449X_1 + 0,211X_2$

a. a = 5,920

Nilai konstanta ini menunjukkan apabila tidak ada variable independen (Pengalaman kerja dan pengembangan karir) maka variabel dependen (prestasi kerja) adalah sebesar 5.920 satuan.

b. $b_1 = 0,449$

Koefesien regresi b_1 menunjukkan bahwa jika Pengalaman kerja karyawan ditingkatkan sebesar satu satuan dan variabel Pengembangan karir maka Prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,449 satuan. Sebaliknya jika variabel Pengalaman kerja diturunkan sebesar satu satuan dan variabel Pengembangan karir maka Prestasi kerja akan menurun sebesar 0,449 satuan.

c. $b_2 = 0,211$

koefesien regresi b_2 menunjukkan bahwa jika Pengembangan karirditingkatkan sebesar satu satuan dan variabel Pengalaman kerja tidak berubah, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,211 satuan, sebaliknya jika variabel Pengembangan karir diturunkan sebesar satu satuan dan variabel Pengalaman kerja tidak berubah Prestasi kerja akan menurun sebesar 0,211 satuan.

f) Analisis koefisien determinasi

Uji koefesien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangann variabel X terhadap Y. Nilai koefesien determinasi untuk variabel bebas lebih dari 2 digunakan *R square*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis Koefesien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,609	,598	2,17499

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Pengalaman kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dengan menggunakan program SPSS Versi 23 diperoleh nilai *R square* sebesar 0,609. Hal ini berarti 60,90% Prestasi kerja dipengaruhi oleh Pengalaman kerja dan Pengembangan karir sedangkan sisanya 39,10%. Prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

g) Uji hipotesis menggunakan uji t

Priyatno (2014:144) menjelaskan uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika Sig < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima
- Jika Sig ≥ 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Berikut tabel hasil uji t:

Tabel Hasil Uji t Coefficients^a

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,920	2,495		2,373	,020
Pengalaman kerja	,449	,085	,547	5,300	,000
Pengembangan karir	,211	,075	,291	2,821	,006

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Output SPSS 23 For Windows, 2019

➤ **Variabel Pengalaman kerja (X₁)**

Hasil uji t untuk variable Pengalaman kerja (X₁) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,300$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha < 0,05$. Dengan demikian Nilai Sig < 0,05 yang berarti Ho tidak diterima dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengalaman kerja ada pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja.

➤ **Variabel Pengembangan karir (X₂)**

Hasil uji-t variabel Pengembangan karir (X₂) didapat nilai $t_{hitung} = 2,821$ dengan tingkat signifikansi $0,006 < \alpha < 0,05$. Dengan demikian Nilai Sig < 0,05 yang berarti Ho tidak diterima dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengembangan karir ada pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja

h) Uji hipotesis menggunakan uji f

Pada dasarnya uji statistik F memperlihatkan apakah semua variable *independen* memiliki pengaruh secara silmutan terhadap variabel *dependen*.

Kriteria pengambilan keputusan:

- a) Jika Sig < 0,005, maka Ho tidak diterima dan Ha diterima
- b) Jika Sig ≥ 0,05, maka Ho diterima dan Ha tidak diterima

Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel Hasil Uji F
ANOVAa**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	544,925	2	272,462	57,596	,000b
	Residual	350,062	74	4,731		
	Total	894,987	76			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Pengalaman kerja

Sumber : Output SPSS 23 For Windows, 2019

Hasil uji F untuk kedua variabel *independen* (Pengalaman kerja dan Pengembangan karir) diperoleh nilai 0,000 ini berarti signifikansi $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa secara simultan variabel *independen* (Pengalaman kerja dan Pengembangan karir) ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen* (prestasi kerja). Sehingga hipotesis yang menyatakan variabel Pengalaman kerja dan Pengembangan karier secara simultan ada pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja dapat diterima.

H. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Menurut hasil analisis yang dilakukan pada peneliti ini, dapat diperoleh hasil kesimpulan yang diuraikan dibawah ini:

- a. Secara parsial Pengalaman kerja ada pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berarti Pengalaman kerja yang baik pada PT. Remco maka akan menaikkan prestasi kerja karyawan
- b. Secara keseluruhan Pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa Pengembangan karir yang baik pada PT. Remco maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

- c. Secara bersama-sama Pengalaman kerja dan Pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Remco. Dapat disimpulkan bahwa apabila kedua variabel ini dapat ditingkatkan secara simultan maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami kenaikan.

2. Saran

- a. Berdasarkan kesimpulan diatas maka diajukan saran diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi perusahaan.
- b. Bagi perusahaan melihat hasil dari penelitian ini yang menunjukkan adanya pengaruh indikator-indikator Pengalaman kerja serta pengembangan karir karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, maka strategi yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan mempertahankan bahkan harus dapat meningkatkan pengalaman kerja karyawan serta karyawan di beri kesempatan untuk mengembangkan karir nya, karena dengan di tingkatannya variabel tersebut oleh karena itu prestasi kerja karyawan juga mengalami kenaikan..

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMBB SPSS 2*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T.Hani. 2009. *Manajemen. Edisi 2*. BPFE.Yogyakarta
- Hasibuan., S. P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heikal , Mohd. 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera*. Universitas Malikussaleh, Lhoukseumawe. Journal of economic management & business vol. 17 no. 1. 2016
- Hermin, E. 2013. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT. Pelita Satria Perkasa Sokaraja*. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, Vol. 1, No, 1
- Simamora. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Nawawi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Universitas Gajahmada
- Priyatno, D. 2014. *SPSS 22 Pengelolaan Data Terpraktis*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- _____, D. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI)

- Rahmiati. 2018. *Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Finansia Multi finance di kota Makassar.fakultas ekonomi dan Bisnis Islam.jurbal (online).*Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Rivai, V. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: alfabeta
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CAPS (Center For Academi Publishing Service)
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama.* Jakarta: Kencana prenada media group
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Belajar