

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA TVRI STASIUN BALI

Oleh :

Gusti Ayu Dewi Maryani

ARTICLE INFO

Article history:

Received

Revised

Accepted

Keyword: Work Experience, Work Performance, Career Development

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pengembangan Karir

ABSTRACT

The aim of the study was to study the simultaneous and partial relationship between work experience and work performance assessment towards career development on TVRI Bali Station. The number of samples was determined by 33 employees / employees at TVRI Bali Station. Data were analyzed using classic assumption test, multiple regression linear analysis, normality test, determination test, simultaneous significant test (F-test) and partial significant test (T-test). The results of the study show that there is a simultaneous or partial positive and significant relationship between work experience and work performance towards career development on TVRI Bali Station.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial antara pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada TVRI Stasiun Bali. Jumlah sampel ditentukan sebanyak 33 orang karyawan/karyawati pada TVRI Stasiun Bali. Data dianalisis dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji normalitas, uji determinasi, uji signifikan simultan (F-test) dan uji signifikan parsial (T-test). Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan maupun parsial antara pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada TVRI Stasiun Bali.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu ilmu manajemen bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan (Nawawi dalam Gaol, 2014:44). Sumber daya manusia penting bagi kelancaran aktivitas yang ada di dalam perusahaan karena memang sebagian aktivitas di perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar tercapainya tujuan perusahaan dengan kinerja dan mempunyai semangat kerja yang baik (Robbins, 2009). Sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial (Sutrisno, (2014:3).

Semakin pesatnya perkembangan dunia usaha, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu mengembangkan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil.

Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti adalah setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja.

Sumber daya manusia bagi sebuah organisasi tidak lagi sebatas hubungan antara majikan dan pekerja yang sifatnya satu arah, dalam arti para pekerja tidak

memiliki hak-hak yang harus didengar dan diperhatikan oleh majikan. Salah satu metode pengelolaan secara professional adalah menyelenggarakan pengembangan karir. Pengembangan karir bagi karyawan merupakan sebuah bentuk pencapaian siklus perkembangan diri menjadi lebih baik secara ekonomi maupun status sosialnya.

Menurut Heidjarchman dan Husnan (2001: 77-78) pengembangan karir sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian latihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan. Mathis (2002: 44) pengembangan adalah pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Hal ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menangani berbagai jenis penugasan.

Pengembangan ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian ataupun keterampilan mereka sehingga dapat menunjang adanya kesempatan dalam promosi karyawan. Setiap pimpinan/atasan perusahaan perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia, sebab melalui pengembangan ini perusahaan akan mempunyai tenaga kerja yang terampil dan cakap, dengan demikian tujuan perusahaan dapat terealisasikan dengan baik. Hasibuan (2000: 77) pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan dengan semakin sering program pelatihan dan pengembangan dilaksanakan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

Lembaga Penyiaran TVRI Republik Indonesia Stasiun Bali merupakan stasiun televisi bersiaran lokal yang dimiliki pemerintah Provinsi Bali yang berkantor di Jalan Cok Agung Tresna, dari lingkungan Jayagiri, Kelurahan Daging Puri Kelod, Renon, Denpasar Timur. TVRI Bali me-relay 92% siaran TVRI Nasional dan 8% acara TVRI Bali, membuat program daerah Provinsi Bali yang ditayangkan setiap Senin hingga Minggu menjelang siaran waktu sore hingga malam mulai pada pukul 15.00 sampai dengan 19.00 Wita, dengan waktu siaran selama 4 jam untuk kekuatan daya pancarkan dari kawasan Bukit Bakung, Kelurahan Jimbaran, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung, pada channel 29 UHF.

Jenjang jabatan di TVRI Stasiun Bali terdiri dari 9 tingkatan, dimana Tingkat I merupakan jabatan puncak yaitu dewan pengawas, dimana tingkatan tersebut masing-masing memiliki persyaratan jabatan tertentu yang harus ditempuh untuk mendapatkan kenaikan jabatan. Maka sesungguhnya TVRI Stasiun Bali sudah memiliki program karir yang cukup jelas dan terukur.

Bagi karyawan TVRI Stasiun Bali khususnya, menjadi karyawan tidak hanya menjadi sarana untuk memenuhi kebutuhan pokok belaka, namun pada akhirnya setiap karyawan menginginkan karir yang lebih baik yang bisa memberikan status sosial yang lebih tinggi. Namun permasalahannya adalah bahwa di dalam penerapannya masih ditemukan cukup banyak pelanggaran terhadap kepatuhan mengikuti persyaratan yang berlaku.

Permasalahan pengembangan karir karyawan juga dialami oleh TVRI Stasiun Bali. Permasalahan pengembangan karir ini muncul disaat karyawan dengan masa kerja yang tinggi atau telah bekerja selama puluhan tahun belum mendapatkan kenaikan jabatan ataupun belum mampu

menentukan arah karirnya kedepan di TVRI Stasiun Bali. Kejelasan karir bagi seorang karyawan sangat dibutuhkan mengingat semua itu akan berpengaruh terhadap sektor ekonomi tidak hanya bagi karyawan tersebut tetapi juga bagi keluarganya. Mengingat dengan jenjang karir yang lebih tinggi karyawan juga akan mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi pula.

Selain masalah karyawan yang sudah memiliki masa kerja yang tinggi tetapi belum memiliki kejelasan pengembangan karir, TVRI Stasiun Bali juga memiliki permasalahan pada penilaian prestasi kerja. Masih ada karyawan yang berprestasi di TVRI Stasiun Bali justru kurang diakomodir dalam kenaikan pangkat dan jabatan, hal ini juga menjadikan permasalahan baru pada pengembangan karir karyawan.

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja secara parsial dan simultan terhadap perkembangan karir karyawan pada TVRI Stasiun Bali.

II. METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan TVRI Stasiun Bali yang menurut data terakhir bulan Desember 2017 berjumlah 157 minus direksi. Dari populasi tersebut diambil 20% dari populasi sehingga jumlah sampelnya adalah $20\% \times 157 = 33$ orang sampel pejabat struktural yang diambil sebanyak 5 orang.

Metode pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah pengukuran dengan

skala linkert, dengan perhitungan skor yaitu: skor SS (Sangat Setuju)=5, skor S (Setuju)=4, skor KS (Kurang Setuju)=3, skor TS (Tidak Setuju)=2, skor STS (Sangat Tidak Setuju)=1. Pengujian data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan pendetakan kuantitatif yaitu asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t (secara parsial), uji F (secara simultan).

III. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Seluruh variabel pada uji validitas memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,3 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Seluruh variabel pada uji reliabilitas memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model regresi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	33
Kolmogorov-Smirnov Z	.981
Asymp. Sig. (2-tailed)	.290

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,290 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	4.771	.060
X1	-1.101	.484
X2	-1.788	.139

a. Dependent Variable: ABS

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti pada model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.489	2.046
X2	.489	2.046

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dari model regresi yang digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-10.444	2.461
X1	.881	.170
X2	.767	.173

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai konstanta $\alpha = -10,444$ dan nilai koefisien regresi $\beta_1 = 0,881$ dan $\beta_2 = 0,767$ sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -10,444 + 0,881 X_1 + 0,767 X_2$$

Sehingga memberikan informasi sebagai berikut:

- 1) $\alpha = -10,444$, artinya nilai tersebut menunjukkan apabila nilai pengalaman kerja (X_1) dan penilaian prestasi kerja (X_2) sama dengan nol, maka nilai pengembangan karir adalah $-10,444$
- 2) $\beta_1 = 0,881$, artinya apabila pengalaman kerja dinaikkan satu satuan maka pengembangan karir akan meningkat sebesar $0,881$ dengan asumsi nilai penilaian prestasi kerja konstan, ini berarti jika pengalaman kerja ditingkatkan maka pengembangan karir karyawan akan meningkat pula.
- 3) $\beta_2 = 0,767$, artinya apabila penilaian prestasi kerja dinaikkan satu satuan maka pengembangan karir akan meningkat sebesar $0,767$ dengan asumsi nilai pengalaman kerja konstan, ini berarti jika penilaian prestasi kerja ditingkatkan maka pengembangan karir akan meningkat pula.

Analisis Determinasi

Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Analisis Determinasi

Model Summary		
Model	R	R Square
1	.919 ^a	.845

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan data pada Tabel 5, ini berarti kontribusi pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada TVRI Stasiun Bali sebesar $84,5\%$ sedangkan sisanya sebesar $15,5\%$ merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik t (t-test) dapat dilihat pada Tabel 6, berikut.

Tabel 6
Hasil Analisis Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-4.244	.000
	X1	5.190	.000
	X2	4.442	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh data dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian di atas, ternyata dengan pada tingkat keyakinan 95% , kesalahan 5% dan derajat bebas 30 diperoleh nilai t-hitung $5,190$ dan nilai t-tabel $= 1,697$ sehingga bila dibandingkan maka nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dan t-hitung berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, dengan kata lain hipotesis yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada TVRI Stasiun Bali dapat diterima.
- 2) Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian di atas, ternyata dengan pada tingkat keyakinan 95% , kesalahan 5% dan derajat bebas 30 diperoleh nilai t-

hitung 4,442 dan nilai t-tabel = 1,697 sehingga bila dibandingkan maka nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dan t-hitung berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, dengan kata lain hipotesis yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada TVRI Stasiun Bali dapat diterima

Hasil Analisis Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik t (t-test) dapat dilihat pada Tabel 6, berikut.

Tabel 7
Hasil Analisis Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^b			
Model		F	Sig.
1	Regression	81.481	.000 ^a
	Residual		
	Total		

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh data dengan penjelasan sebagai berikut: Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian dan uraian gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada tingkat keyakinan 95%, kesalahan 5%, derajat bebas pembilang 2 dan derajat bebas penyebut 30, diperoleh nilai F-hitung = 81,481 dan nilai F-tabel = 3,32 sehingga bila dibandingkan maka nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel, dan F-hitung berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, dengan kata lain hipotesis yang menyatakan bahwa

pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada TVRI Stasiun Bali dapat diterima.

IV. PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = -10,444 + 0,881 X_1 + 0,767 X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada TVRI Stasiun Bali. Berdasarkan uji statistik diperoleh nilai F hitung sebesar 81,481 > F tabel sebesar 3,32 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja secara simultan memang benar dan nyata berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, jadi tidak karena kebetulan. Hasil analisis determinasi didapat 84,5% sedangkan sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,881 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $5,190 > t_{tabel} 1,697$ serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga hipotesis diterima.

Secara parsial penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,767 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,442 > t_{tabel} 1,697$ serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga hipotesis diterima.

Saran

Disarankan kepada TVRI Stasiun Bali untuk lebih memberikan pelatihan tentang tata cara penggunaan peralatan yang baik dan benar sehingga karyawan dapat mengoperasikan peralatan dengan baik sehingga semakin lama bertugas karyawan dapat memiliki pengalaman yang baik

Disarankan agar TVRI Stasiun Bali dalam menyusun beban kerja dan menempatkan karyawan dalam bertugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut sehingga karyawan dapat memiliki prestasi kerja yang baik.

Disarankan kepada TVRI Stasiun Bali lebih banyak memberikan diklat (pendidikan dan pelatihan) dapat berupa seminar-seminar untuk lebih mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan terhadap tugas dan beban kerja yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Arikunto, Suyono, 2013. *Cara Dahsyat Membuat Skripsi*. Penerbit Jaya Star Nine, Madiun
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhalindo, Jakarta
- Fakultas Ekonomi, 2018. *Buku Panduan Penyusunan Proposal dan Skripsi*, Fakultas Ekonomi, UNR, Edisi 1
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM. Jakarta.
- Gaol. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Handoko, T. Hani, 2011. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjarchman R. dan Suad Husnan, 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Muamarizal, 2015. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru*. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *MSDM Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Bandung
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Nurmansyah SR, 2008. *Manajemen SDM Strategik*. Unilak Press, Pekanbaru
- Nurmansyah SR, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Unilak Press, Pekanbaru.
- Nursalam, 2013. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. P., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Siregar, Syofian, 2011. *Statistik Deskriptif untuk Penelitian*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.

Sunyoto, Danang, 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Penerbit Media Pressindo, Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana