

## **Pengembangan Karir dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Parepare**

**Hasmi<sup>1</sup>, Anastasia D'Ornay<sup>2</sup>, A. Fitri Sugi Angka<sup>3</sup>, Bakhtiar Tijjang<sup>4</sup> Hartati<sup>5</sup>**

<sup>12345</sup> Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

### **Abstrak**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan karir, dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Parepare, untuk mengetahui pengembangan karir, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja terhadap Karyawan pada Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Parepare. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan menggunakan program SPSS for windows 29.0. data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh para responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir Secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Parepare, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $8,131 > t_{tabel} 2,018$  dengan signifikan  $0,001 > 0,05$ , secara parsial, Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Parepare. Hal ini hasil pengujian hipotesis uji t dimana  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $-1,584 < t_{tabel} 2,018$  dengan signifikan  $> 0,05$  ( $0,001 > 0,121$ ). Dan berpengaruh secara Simultan dengan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $87,041 > 3,22$ ) dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ .

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

### **Abstract**

*The purpose of this research is to determine the partial influence of career development and work experience on employee performance at the Transmission Substation Service Unit (ULTG) Parepare, as well as to determine their simultaneous influence on employee performance at the same unit. This research was conducted using a descriptive quantitative approach. The data analysis technique used was multiple regression analysis, employing SPSS for Windows version 29.0. The data used in this research were primary data derived from questionnaires filled out by the respondents. The results of this study indicate that career development has a partial influence on employee performance at the Transmission Substation Service Unit (ULTG) Parepare, with a t-value  $> t$ -table ( $8.131 > 2.018$ ) and a significance level of  $0.001 < 0.05$ . In contrast, work experience does not have a partial influence on employee performance at the Transmission Substation Service Unit (ULTG) Parepare, as indicated by the t-value  $< t$ -table ( $-1.584 < 2.018$ ) and a significance level  $> 0.05$  ( $0.001 > 0.121$ ). However, there is a simultaneous influence with an F-value  $> F$ -table ( $87.041 > 3.22$ ) and a significance level of  $0.001 < 0.05$ .*

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

✉ Corresponding author :

Email Address : [anastasia.dornay@gmail.com](mailto:anastasia.dornay@gmail.com) , [fitrysugi7@gmail.com](mailto:fitrysugi7@gmail.com) , [hasmiii1102@gmail.com](mailto:hasmiii1102@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manusia sebagai unsur terpenting dalam menjalankan kinerjanya. Waktu, tenaga, dan kemampuannya harus benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal untuk tujuan organisasi maupun individu (Nurnaningsih & Putra, 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, pada hakikatnya SDM berupa manusia yang dikerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi itu (A. F. S. Angka & Sulawati, 2022).

Menurut Muhammad Busro (2018: 275) suatu organisasi perlu mengelola karier dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga, mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja organisasi (Putra, 2020).

Pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir karyawan dan materi serta menerapkan cara-cara yg tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (performance appraisal). Dapat menggambarkan profil kemampuan karyawan baik potensial maupun aktualnya. Dari masukan inilah kita mengidentifikasi berbagai metode untuk mengembangkan potensi yang bersangkutan. Pengembangan karir dapat dilakukan melalui dua cara yaitu cara diklat dan cara non diklat (Nur, 2021).

Selain pengembangan karir, faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang, sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang (Annisa, 2022). Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya (Munasip, 2019).

Menurut Politis (2012) Penjelasan umum adalah bahwa pengalaman kerja menghadapkan individu ke wawasan pribadi dan wawasan unik mengenai masalah pelanggan, pasar yang layak, ketersediaan produk dan sumber daya yang kompetitif yang pada akhirnya mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengidentifikasi kekurangan atau inefisiensi dalam cara-cara saat melakukan berbagai hal (Suadnyana & Supartha, 2018).

Kinerja menurut (Hasibuan S. M., 2005) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan ke

padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu .(A. Fi. S. Angka & Sutina, 2023)

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh aparatur sipil negara guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu berbagai faktor memperhatikan yang dapat mempengaruhi motivasi, dalam hal ini diperlukan adanya peran meningkatkan organisasi motivasi dalam dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (D'Ornay & Hasan, 2019).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83) dalam (A. F. S. Angka & D'Ornay, 2023).

Pengembangan karir ini akan menjadi salah satu jalan bagi karyawan untuk menunjukkan kemampuannya dalam bekerja dan kesanggupannya dalam memegang jabatan yang ada. Adapun jumlah karyawan yang akan diwawancara di Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Parepare sebagai berikut :

**Tabel 1**

**Jumlah Karyawan ULTG Parepare**

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	41
Perempuan	4
Jumlah	45

*Sumber: ULTG Parepare*

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti di Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Parepare, Kelurahan Bumi Harapan, Kecamatan Bacukiki Barat kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka diperoleh hasil yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain masih adanya karyawan yang seharusnya menempati jabatan tertentu dan memiliki pangkat dan golongan yang sudah sesuai. Terlihat dari kinerja karyawan kurangnya kebijakan atau informasi yang dibutuhkan karyawan tentang pengetahuan yang mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan pada tanggung jawab serta tugas-tugas di dalam bekerja yang ada di dalam perusahaan kurang membantu karyawan dalam berkerativitas untuk hal-hal yang baru ketika bekerja.

## Tinjauan Teori

### 1. Manajemen SDM

Manajemen SDM adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian karyawan. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia (Ridwan et al., 2022)

Menurut Agustian mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam sebuah organisasi berguna untuk meningkatkan kinerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas (Nurjannah, 2022).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, pengorganisasian, pengarahan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi secara terpadu.

## **2. Pengembangan Karir**

Menurut Kadarisman pengembangan karir dapat diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, kemampuan konseptual dan moral pegawai agar memiliki prestasi kerja baik sehingga hasil yang optimal dapat tercapai (Siregar, 2020).

Sunyoto mengemukakan bahwa “Pengembangan karir merupakan salah satu fungsi manajemen karier. Pengembangan karier adalah proses mengidentifikasi potensi karier pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut” (Azizah, 2022).

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan ke arah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan.

Menurut Handoko dalam (Marbun, 2018) indikator pengembangan karir adalah Prestasi, Exposure Kesempatan Organisasional, Mentor dan Sponsor, Kesempatan-Kesempatan untuk Tumbuh, Dukungan Manajemen.

## **3. Pengalaman Kerja**

Menurut Sedarmayanti “Seseorang dikatakan berpengalaman atau mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan apabila orang yang bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut. Pengalaman akan terjadi jika seseorang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan barang/jasa (Ibrahim, 2020).

Menurut Sutrisno pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Rahmi, 2019).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang di gunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

Menurut Foster dalam (Annisa, 2022) indikator pengalaman kerja adalah Lama waktu/masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, Profesional, Percaya Diri.

#### 4. Kinerja Pegawai

Menurut Handoko Kinerja adalah pencapaian hasil atau suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan menurut Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan (Khasanah, 2021).

Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Purnawati et al., 2019).

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kesuksesan yang dapat dicapai individu didalam melakukan pekerjaannya dalam suatu organisasi yang dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Menurut Robbins dalam (Sopiah & Sangadji, 2018) mengatakan bahwa indikator kinerja karyawan adalah Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen kerja.

#### METODOLOGI

Analisis deskriptif adalah analisis yang menggambarkan dan menyederhanakan penafsiran. Untuk memperoleh informasi penelitian yang lebih rasional dan objektif, maka data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan skala sebagai alat ukurnya dan metode analisis deskriptif. Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner penelitian ini adalah Skala Likert yang berisi lima tingkat preferensi jawaban. Penelitian ini dilakukan di Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Parepare. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih dua (2) bulan. Peneliti menyebarkan 45 kuesioner kepada responden. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu pengembangan karir dan pengalaman kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> : Pengembangan Karir

X<sub>2</sub> : Pengalaman Kerja

e : Standar Error

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun Responden Berdasarkan Jenis Kelamin yang akan diwawancarai di Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Parepare sebagai berikut :

**Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
		Frekuensi	Persentase %
1.	Laki-laki	41 Orang	91%

2.	Perempuan	4 Orang	9%
	<b>Total</b>	<b>45 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 1 di atas membuktikan bahwa responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki 41 orang (91%) dan yang kelamin perempuan berjumlah 4 orang (9%). Jadi berdasarkan tabel tersebut maka diketahui bahwa mayoritas karyawan pada Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Parepare adalah berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	20-30 Tahun	20	45%
2.	31-40 Tahun	19	42%
3.	41-55 Tahun	6	13%
	<b>Total</b>	<b>45 Orang</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 5 membuktikan bahwa responden berusia 20-30 tahun yaitu berjumlah 20 orang (45%), usia 31-40 tahun yaitu berjumlah 19 orang (42%), serta dilanjutkan dengan usia 41-55 tahun yaitu berjumlah 6 orang (13%). Jadi berdasarkan tabel tersebut maka diketahui bahwa sebagian besar karyawan pada Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Parepare berusia diantara 20-30 Tahun.

**Tabel 3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presetase
1.	SMA/SMK	23 Orang	51%
2.	Diploma 3 (D3)	8 Orang	18%
3.	Strata 1 (S1)	14 Orang	31%
	<b>Total</b>	<b>45 Orang</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 3 membuktikan bahwa responden telah menempuh pendidikan SMA/SMK yaitu berjumlah 23 orang (51%), responden dengan tingkat pendidikan D3 yaitu berjumlah 8 orang (18%), dan responden dengan tingkat pendidikan S1 yaitu berjumlah 14 Orang (31%). Jadi berdasarkan tabel tersebut maka diketahui bahwa sebagian besar karyawan pada Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Parepare memiliki tingkat pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK.

**Tabel 4 Hasil pengujian Validitas**

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Kuesioner variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>)</b>			
1.	0,654	0,249	Valid
2.	0,666	0,249	Valid
3.	0,619	0,249	Valid

4.	0,649	0,249	Valid
5.	0,729	0,249	Valid
6.	0,514	0,249	Valid
<b>Kuesioner variabel Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)</b>			
1.	0,707	0,249	Valid
2.	0,577	0,249	Valid
3.	0,636	0,249	Valid
4.	0,742	0,249	Valid
5.	0,728	0,249	Valid
<b>Kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y)</b>			
1.	0,784	0,249	Valid
2.	0,650	0,249	Valid
3.	0,658	0,249	Valid
4.	0,666	0,249	Valid
5.	0,829	0,249	Valid
6.	0,487	0,249	Valid

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil analisis uji validitas terhadap instrumen penelitian yang digunakan,  $r$  hitung diperoleh dari hasil SPSS Versi 29,0 sedangkan  $r$  tabel diperoleh berdasarkan tabel distribusi  $r$  dengan bantuan  $e$  el dengan jumlah data ( $N = 45$ ) serta tarif signifikan 5% atau 0,05 sehingga diperoleh  $r$  tabel ( $df = N - 2$ ) sebesar ( $45 - 2 = 43$  atau 0,249).

**Tabel 5 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	0,710 > 0,60	Reliable
Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	0,697 > 0,60	Reliable
Kinerja karyawan (Y)	0,772 > 0,60	Reliable

Sumber : Uji Reliabilitas diolah dengan SPSS 29 Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil ujian reabilitas terhadap instrument penelitian yang digunakan, *Cronbach Alpha* diperoleh dari hasil output SPSS sedangkan untuk menguji reliabel suatu variabel menggunakan nilai sebesar 0,60.

Nilai *Cronbach Alpha* 17 butir pernyataan ketiga variabel tersebut pada kuesioner penelitian menunjukkan bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 yaitu variabel penelitian Pengembangan Karir 0,710, variabel Pengalaman Kerja 0,697, Kinerja Karyawan 0,772 hingga dapat dikatakan bahwa Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwan item-item pernyataan dari kuesioner adalah reliabel yang berarti kuesioner layak digunakan dalam penelitian.

**Tabel 6 Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Pen	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.895	1.961		.456	.651
	PENGEMBANGAN KARIR	1.174	.144	1.069	8.131	<.001
	PENGALAMAN KERJA	.829	.104	.829	7.971	<.001

Sumber : Uji Reliabilitas Diolah dengan SPSS 29 tahun 2024

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa model persamaan regresi linear berganda untuk memperkirakan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Pengembangan Karir dan Pengalaman Kerja adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,895 + 1,174 X_1 + (-0,260 X_2)$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat dilihat bahwa :

- Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,895, menunjukkan bahwa jika Pengembangan Karir dan Pengalaman Kerja, kinerja karyawan nilainya rata-rata adalah 0,895. Nilai ini tidak memiliki makna yang signifikan secara langsung karena variabel kinerja karyawan tidak bernilai negatif.
- Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) berarti 1,174, menunjukkan bahwa konflik Pengembangan Karir meningkat satu tingkat, Kinerja Karyawan rata-rata akan meningkat 1,174. Nilai koefisien ini positif dan signifikan yang berarti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) berarti (-0,260), apabila Pengalaman Kerja tidak berpengaruh, Kinerja Karyawan juga mengalami penurunan yang berarti bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 7 Uji t (Parsial)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.895	1.961		.456	.651
	PENGEMBANGAN KARIR	1.174	.144	1.069	8.131	<.001
	PENGALAMAN KERJA	-.260	.164	-.208	-1.584	.121

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Uji Reliabilitas diolah dengan SPSS 29 Tahun 2024

Untuk mengetahui  $t_{\text{tabel}}$  dalam uji t (Uji parsial) dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut :

$$t_{\text{tabel}} = t(a/2; n-k-1)$$

$$= t(0,05/2; 45-2-1)$$

$$= t(0,25; 42)$$

Kemudian dicari pada distribusi  $t_{tabel}$  sebesar 2,018. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh  $t_{hitung}$  berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar diatas menunjukkan bahwa :

- 1) Pengembangan Karir diperoleh  $t_{hitung} = 8,131 > t_{tabel} = 2,018$  dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Unit Layanan Gardu Induk (ULTG) Parepare.
- 2) Pengalaman Kerja diperoleh  $t_{hitung} -1,584 < t_{tabel} 2,018$  dan nilai signifikan  $0,121 < 0,05$ . Sehingga dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Parepare.

**Tabel 8**  
**Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.131	2	158.566	87.041	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	76.513	42	1.822		
	Total	393.644	44			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR

Sumber : Uji Reliabilitas diolah dengan SPSS 29 Tahun 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa  $F_{hitung} (87.041) > f_{tabel} (3,22)$  maka  $sig = 0,001 < 0,05$  sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh Pengembangan Karir dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Parepare.

**Tabel 9**  
**Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 <sup>a</sup>	.806	.796	1.350

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dijelaskan bahwa korelasi secara simultan antara variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ), dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai sebesar  $r = 0,898$ . Nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat dan positif secara parsial dan simultan antara Pengembangan Karir dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ), dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), jika nilai kedua variabel bebas meningkat secara bersama-sama, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Kontribusi atau determinasi yang diberikan oleh variabel Pengembangan Karir dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah R Square = 0,806 atau 80,6%. Artinya variabel Pengembangan Karir dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Parepare sebesar 80,6% sedangkan sisanya 19,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja, dan sebagainya.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Parepare. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang dikemukakan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis uji t dimana, uji  $t_{hitung} < t_{tabel}=8,131 > t_{tabel} =2,018$  dengan signifikan  $0,001 > 0,05$ , secara parsial, Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Parepare. Hal ini ditunjukkan dengan, Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Parepare. Hal ini hasil pengujian hipotesis uji t dimana  $t_{hitung} < t_{tabel} -1,584 < t_{tabel} 2,018$  dengan signifikan  $0,001 > 0,05$ .
2. Secara simultan, Pengembangan Karir dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Parepare. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian hipotesis uji f, dimana uji  $f_{hitung} > f_{tabel} (87,041 > 3,22)$  dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ .

## Referensi :

- Angka, A. F. S., & D'Ornay, A. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bersama SAMSAT Kabupaten Sidenreng Rappang*. Economics and Digital Business Review, 4(2), 28–38.
- Angka, A. F. S., & Sulawati, S. (2022). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare*. Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir, 1(1), 123–133.
- Angka, A. Fi. S., & Sutina, M. M. (2023). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Tunjangan, Beban Kerja Terhadap Kinerja ASN*. Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir, 1(2), 195–208.
- Annisa, P. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Azizah, N. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar*. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial.
- D'Ornay, A., & Hasan, M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sidenreng Rappang*. Jurnal Ilmu Manajemen Profitability, 3(2), 163–177.

- Ibrahim, A. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Sektor Usaha Kedai Kopi Di Wilayah Cibubur Dan Sekitarnya)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta.
- Khasanah, R. I. (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Afan Logam Lestari (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi)*. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Marbun, P. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Tingkat II Kota Subulussalam Aceh*.
- Munasip, A. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 55–68.
- Nur, I. (2021). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT Pos Indonesia*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan, 8(2), 139–151.
- Nurjannah, S. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Nurnaningsih, N., & Putra, P. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama*. Amsir Management Journal, 3(1), 49–51.
- Purnawati, E. B., Heryanda, K. K., & Rahmawati, P. I. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Bali Negara*. Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 1(2), 41–49.
- Putra, P. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karier Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Fatima Parepare*. Jema Adpertisi Journal, 1(3), 25–35.
- Rahmi, H. (2019). *Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah kantor cabang Mataram*. UIN Mataram.
- Ridwan, M. M., Haeruddin, M., & Dipoadmodjo, T. S. P. (2022). *The Influence of Work Experience on Employee Performance at PT. Jaya Abadi Prospero Yamaha Showroom in Bulukumba Regency*. Pinisi Journal Of Art, Humanity And Social Studies, 2(5).
- Siregar, E. H. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan*. Universitas Medan Area.
- Siti Khodijah, S. (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru*. Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sopiah, S., & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.