



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 5830-5835

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan

Tyara Nur Chomala Sudrajat¹, Hilma Farhani², Yusri Ilyas³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Jakarta

¹ tyarasudrajat356@gmail.com, ² hilmauniver@gmail.com, ³ yusriilyas24@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir secara parsial atau bersama-sama pada CV Aysilla Factory. Teknik pengambilan sampel digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah 38 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan instrumen penelitian yaitu kuesioner, setelah pengumpulan data selesai maka langsung dilakukan pengolahan data penelitian dengan melakukan pengujian statistik deskriptif yang dilakukan dengan uji validitas, uji reabilitas, uji hipotesis meliputi koefisiensi determinasi, uji T parsial. Penelitian ini memberikan hasil (1) variabel prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, dengan nilai t -hitung 3,231 dan t -tabel pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ sebesar 2,028, maka t -hitung $3,231 > 2,028$. (2) variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, dengan nilai t -hitung 2,431 dan t -tabel pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ sebesar 2,028, maka t -hitung $2,431 > 2,028$.

Kata kunci: Pembangan Karir, Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja.

1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan digitalisasi seperti saat ini, sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan dan daya saing perusahaan SDM yang berkualitas memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan dan daya saing yang memadai, merupakan aset strategis yang dapat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, Menurut (Handoko, 2001), sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama yang harus dikelola secara optimal karena perannya yang dominan dalam menggerakkan faktor-faktor produksi lainnya

Prestasi kerja merupakan pencapaian karyawan, dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2005:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi cenderung memiliki peluang lebih besar untuk memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh promosi jabatan, pengembangan karir, serta pengakuan dari perusahaan (Sutrisno, 2020). Dalam kinerja individu yang tinggi menjadi dasar evaluasi dalam pengambilan keputusan manajerial seperti promosi jabatan dalam pengembangan karir (Priansa, 2021). Menurut Sutrisno (2016:156) indikator prestasi kerja yaitu sebagai berikut: Hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

Selain prestasi kerja, pengalaman kerja juga menjadi indikator penting dalam proses pengembangan karir. Pengalaman kerja mencerminkan seberapa lama dan seberapa dalam seseorang terlibat dalam suatu bidang pekerjaan (Khaer & Hidayati, 2023). Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang melalui keterbatasannya dalam suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Pengalaman yang dimiliki seorang karyawan akan memperkuat kemampuannya dalam menghadapi berbagai situasi kerja, meningkatkan produktivitas, dan mempercepat adaptasi terhadap perubahan organisasi (Nitisemito, 2018).

Tabel 1. Masa Kerja

No	Masa Kerja	Responden	Persentase
1	< 1 Tahun	18	47,4 %
2	1-2 Tahun	17	44,7 %
3	3-5 Tahun	3	7,9 %
Total		38	100 %

Sumber data: Diolah oleh penulis

Pengalaman kerja berperan sebagai faktor penentu dalam membangun kemampuan karyawan untuk menghadapi tantangan kerja serta meningkatkan loyaltitas dan kinerja (Pebrianti, 2025). Pengalaman kerja signifikan mempengaruhi produktivitas dan kemampuan adaptasi karyawan dalam menghadapi perubahan di organisasi (Adnyani & Dewi, 2022). Menurut Sedarmayanti (2016:56) dalam (Ibrahim, 2020) indikator pengalaman kerja yaitu sebagai berikut: lama kerja/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerja.

Menurut (Muamarizal et al., 2015) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai seorang karyawan yaitu prestasi kerja (*Job performance*), pengenalan (*exposure*). Jaringan kerja (*networking*), pengunduran diri (*resignations*), kesetiaan terhadap organisasi (*organizational loyalty*), pembimbing dan sponsor (*mentors and sponsors*), bawahan yang mempunyai peranan kunci (*key subordinates*), peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*), pengalaman (*experience*).

Berdasarkan pra-survey yang dilakukan pada perusahaan CV Aysilla Factory pada bulan maret 2025 ditemukan beberapa fenomena yang menarik perhatian. Meskipun perusahaan mengalami perkembangan signifikan, belum semua karyawan memiliki jalur perkembangan karir yang jelas. Beberapa karyawan dengan masa kerja lebih lama belum tentu mendapatkan promosi, sedangkan karyawan baru yang menunjukkan prestasi tinggi dalam live streaming penjualan cenderung lebih cepat dikenal dan diberi tanggung jawab tambahan. Hal ini memunculkan pertanyaan mengenai konsistensi sistem penilaian kerja dan promosi di perusahaan tersebut.

Fenomena lainnya adalah masih adanya perbedaan kontribusi antar karyawan yang memiliki latar belakang pengalaman kerja di bidang e-commerce dengan mereka yang belum memiliki pengalaman namun memiliki kerja tinggi. Disinilah pentingnya meneliti sejauh mana prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan di lingkungan kerja berbasis sosial media seperti Tiktok Shop.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Dengan demikian penelitian ini di kategorikan sebagai Explanatory researcch. Explanatory research adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Aysilla Factory yang berjumlah 38 karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan SPSS Versi 25 dalam mengelola data menggunakan skala Likert yang dapat menunjukkan antara variabel X dan Y dan uji signifikansi terhadap tingkat kebenaran dari hasil penguji hipotesis.

Tabel 2. Skala Likert

Skala Likert	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber data : Diolah Oleh penulis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik deskriptif.. menurut Sugiono (2017:147) dalam (Fajri Anggita Putri & Kristiana Sri Utami, 2024) bahwa statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah

terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum generalisasi. Dalam penyajian data melalui tabel grafik, digaram lingkaran (Pie Chart), perhitungan modus, median, mean. Dalam analisis deskriptif juga dapat mencari kuatnya hubungan antar variabel melalui analisis korelasi anantara variabel, melakukan prediksi dengan analisis regresi dan membantu perbandingan dua nilai rata-rata data simpel atau populasi. Dalam pengujian ini dibantu oleh Software SPSS.

Metode analisis kuantitatif penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, jadi metode analisis kuantitatif akan digunakan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel. Ini akan melibatkan teknik-teknik statistik yang sesuai, yaitu: uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji hipotesis (Fajri Anggita Putri & Kristiana Sri Utami, 2024).

3. Hasil dan Diskusi

Hasil Uji Validasi dan Reabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner memiliki korelasi signifikan terhadap total skor, dengan r -hitung $>$ r -tabel. Uji reabilitas dengan metode Cronback's Alpha juga menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai diatas 0,70 yang mengindikasikan bahwa instrumwn penelitian ini reliabel.

Hasil Analisis Demografi-Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Objek dalam penelitian ini yaitu karyawan CV Aysilla Factory yang melakukan pekerjaannya. Peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada karyawan menggunakan google form. Data tersebut diproses dengan *software* statistika. Jumlah data analisis yang terkumpul adalah 38 informasi mengenai data-data tersebut dapat ditemukan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Sampel Responden

Keterangan	Responden
Kuesioner dibagikan	38
Kuesioner yang dapat digunakan	38
Sumber: data primer diolah (2025)	

Tabel 2. Sampel Gender Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Pria	20	52,6%
Wanita	18	47,4%
Total	38	100%
Sumber: data primer diolah (2025)		

Data deskripsi responden terdiri dari informasi tentang jenis kelamin dan rincian tentang jenis kelamin responden dapat di temukan dalam tabel 2 diatas. Berdasarkan data yang terkumpul, paling banyak responden adalah Laki-laki dengan jumlah sebanyak 20 orang atau 52,6% dari total 38 responden. Sementara itu, jumlah responden wanita sebanyak 18 orang atau 47,4% dari total responden.

Hasil Uji Hipotesis

Uji T dalam analisis ini dipakai untuk menilai dampak variabel independen terhadap dependen secara individu. Proses pengujian ini melibatkan perbandingan antara t-hitung dan t-tabel, dimana jika t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi α kurang dari 0,05 berarti setiap variabel independen mempunyai dampak signifikan pada variabel dependen dan sebaliknya.

Tabel 3. Hasil Uji T Parsial

Model	:Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	7,123	6,391		1,114	,273
Prestasi Kerja	,436	,136	,477	3,213	,003
Pengalaman Kerja	,415	,171	,361	2,431	,020

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

H1: Prestasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir

Prestasi kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap pengembangan karir di CV Aysilla Factory. Ini terlihat dari nilai t-hitung (3,231) yang lebih besar dari t-tabel (2,028) serta nilai signifikansi (0,003) yang lebih daripada (0,05) yang menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Hipotesis pertama menyatakan H1 diterima dan H0 ditolak.

H2: Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir.

Pengalaman kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap pengembangan karir di CV Aysilla Factory. Ini terlihat dari nilai t-hitung (2,431) yang lebih besar dari t-tabel (2,028) serta nilai signifikansi (0,020) yang lebih kecil daripada (0,05) yang menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Hipotesis kedua menyatakan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak.

R-squared (Uji Koefisien Determinasi)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model	Model Summary ^b				Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	R	R Square	Adjusted R Square			
1	,771 ^a	,595	,572		3,329	2,432

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen (Astuti & Lestari, 2024). Berdasarkan dari hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai R Square sebesar 0,595. Hal ini artinya pengaruh prestasi kerja dan pengalaman kerja secara R Squared terhadap pengembangan karir sebesar 59,5%, sisanya 40,5% pengembangan karir dipengaruhi oleh koefisien nondeterminasi yang tidak terdeteksi atau tidak diteliti.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,23810825
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-,059

Test Statistic	,070
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Normalitas dilakukan ketika dalam model regresi variabel terdapat residual memiliki distribusi norma atau tidak. Sebuah model dikatakan valid jika memiliki nilai residual normal atau mendekati normal. Data yang dihasilkan dari transformasi telah disesuaikan dengan masing-masing data untuk diubah menjadi bentuk lain tanpa mengurangi sampel yang dapat memperbaiki validitas dan keakuratan hasil analisis dalam penelitian (Prastyatini & Novikasari, 2023). Berdasarkan dari uji normalitas diketahui nilai Asymp.Sig(2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ maka bisa disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. Jadi model regresi memenuhi normalitas residul.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

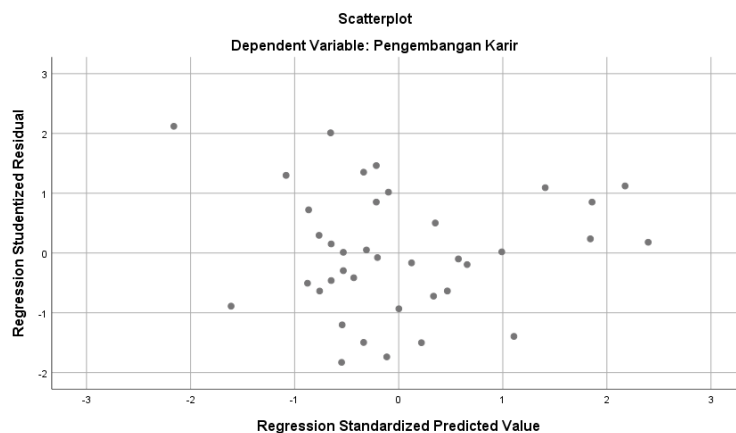
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,123	6,391		1,114	0,273		
	Prestasi Kerja	0,436	0,136	0,477	3,213	0,003	0,525	1,904
	Pengalaman Kerja	0,415	0,171	0,361	2,431	0,020	0,525	1,904

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Menurut (Ghozali, 2018) Uji Multikolinearitas merupakan tanda adanya hubungan yang linear dan sempurna antara beberapa atau keseluruhan variabel independen. Uji ini menggambarkan apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi dikatakan baik apabila tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Berdasarkan perhitungan SPSS Versi 25, tabel diatas dapat diketahui nilai Variance Inflation Factor (VIF) 2 variabel yaitu, Pengaruh Prestasi kerja dan pengalaman kerja $1,094 < 10,00$, sehingga diduga antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Pengolahan data kuesioner dengan SPSS Versi 25

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1509>
 Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Menurut (Meng et al., 2023) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual satu pengamatan lain. Cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot*. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari data tabel di atas scatterplot diatas tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka bisa dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian telah penulis paparkan terhadap data penelitian yang telah terkumpul, kemudian diolah mengenai Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada CV Aysilla Factory yang pada bidang online shop Tiktok, maka penulis dapat menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut: Pertama, berdasarkan uji statistik Prestasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan Terhadap Pengembangan Karir (Y) pada CV Aysilla Factory yang dihasilkan maka hipotesis diterima. Kedua berdasarkan uji Statistik Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada CV Aysilla Factory semakin banyak pengalaman kerjanya maka semakin tinggi kemampuan dan keahlian seseorang dalam menjalankan tugasnya. Terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini: bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat menjalankan prosedur penelitian dengan lebih baik. Mengkaji lebih dalam teori-teori pada variabel penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel independennya dan jumlah respondennya agar hasil lebih akurat. Bagi perusahaan terkait penelitian ini agar kiranya dapat konsisten dalam mengembangkan potensi karyawan untuk meningkatkan kemampuan pengembangan karir karyawan sehingga bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kesimpulannya, seharusnya tidak ada referensi. Kesimpulan berisi fakta yang didapat, cukup menjawab masalah atau tujuan penelitian (jangan menjadi diskusi lagi). Nyatakan kemungkinan aplikasi, implikasi, dan spekulasi yang sesuai. Jika diperlukan, berikan saran untuk penelitian lebih lanjut. Nyatakan kesimpulan dengan cara yang terukur dan dalam kalimat berbentuk paragraf, bukan dalam bentuk *penomoran/daftar item*.

Referensi

1. Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4073. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p03>
2. Astuti, A., & Lestari, T. (2024). Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Bidang Manufaktur. *Owner*, 8(3), 2484–2499. <https://doi.org/10.33395/owner.v8i3.2303>
3. Fajri Anggita Putri, & Kristiana Sri Utami. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Xyz. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 342–352. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i2.2009>
4. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
5. Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. BPFE.
6. Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
7. 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). *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, April*, 5–24.
8. Khaer, N., & Hidayati, U. (2023). Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 34–44. <https://doi.org/10.35905/balanca.v6i1.3655>
9. Meng, Y., Shen, D., & Xiong, X. (2023). PENGARUH STRUKTUR MODAL, UKURAN PERUSAHAAN DAN PROFITABILITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN OTOMOTIF YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2011-2014. *Research in International Business and Finance*, 65(2), 485–497. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2023.101975>
10. Muamarizal, S., Samsir, & Marzolina. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Pt. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(1), 1–21.
11. Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia (Edisi Revi)*. Ghalia Indonesia.
12. Pebrianti, W. (2025). *The impact of brand love on brand loyalty with self-esteem and social-influence as a mediating role : Indonesian photography industries*. 5(2), 353–368.
13. Prastyatini, S. L. Y., & Novikasari, E. (2023). Pengaruh Profitabilitas dan Ukuran Perusahaan Terhadap Financial Distress. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 109. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.810>
14. Priansa, D. J. (2021). *Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
15. Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya*. Prenadamedia Group.