

Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Nampar Nos Ruteng Nusa Tenggara Timur

Yohana Ratna Imbun¹, Prayekti², Tri Ratna Purnamarini³

^{1,2,3} Prodi Manajemen FE Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Correspondence: yonaimbun@gmail.com

Received: 9 April, 2024 | Revised: 18 April 2024 | Accepted: 17 Mei, 2024

Keywords:

Career development
Education and training;
Work Experience;
Work performance;

Abstract

The aim of this research is to understand the impact of work experience, level of education, training, and performance on a person's career development. This research uses a quantitative approach as the main method. Respondents in this study were active workers at PT. Nampar Nos Ruteng, East Nusa Tenggara, totaling 75 employees. Primary data is the main source in this research. Data quality evaluation was carried out using Validity Test, Reliability Test, and Classical Assumption Test. The data analysis methods used in this research are Multiple Linear Regression Analysis, t-Statistic Test, and F-Statistic Test. The results of this research show that at PT. Nampar Nos Ruteng, work experience does not have a significant impact on career development, because the t test produces a value of -2.044 with a significance level of 0.045, which is lower than 0.05. Likewise, education and training also do not have a significant effect on career development at PT. Nampar Nos Ruteng, because the t test shows a value of -1.332 with a significance of 0.187, which exceeds 0.05. However, work performance is proven to have a significant influence on career development at PT. Nampar Nos Ruteng, because the t test shows a value of 11.807 with a significance of 0.001, which is smaller than 0.05. Overall, work experience, education and training, and work performance have a significant impact on career development at PT. Nampar Nos Ruteng.

Kata Kunci:

Pengalaman Kerja;
Pendidikan dan
Pelatihan; Prestasi Kerja;
Pengembangan Karir;

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami dampak dari pengalaman kerja, tingkat pendidikan, pelatihan, dan kinerja terhadap perkembangan karir seseorang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode utamanya. Responden dalam studi ini adalah pekerja yang aktif di PT. Nampar Nos Ruteng Nusa Tenggara Timur yang berjumlah 75 karyawan. Data primer menjadi sumber utama dalam penelitian ini. Evaluasi kualitas data dilakukan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t-Statistik, dan Uji F-Statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di PT. Nampar Nos Ruteng, pengalaman kerja tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap pengembangan karir, karena uji t menghasilkan nilai -2,044 dengan tingkat signifikansi 0,045, yang lebih rendah dari 0,05. Demikian pula, pendidikan dan pelatihan juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir di PT. Nampar Nos Ruteng, karena uji t menunjukkan nilai -1,332 dengan signifikansi 0,187, yang melebihi 0,05. Namun, prestasi kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir di PT. Nampar Nos Ruteng, karena uji t menunjukkan nilai 11,807 dengan signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Secara keseluruhan, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, serta prestasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap pengembangan karir di PT. Nampar Nos Ruteng.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen penting yang dapat mendukung pencapaian tujuan sebuah entitas. Sumber daya manusia merupakan pelaksana segala pengaturan sehingga perlu dilengkapi dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Semua tingkatan manajemen di dalam organisasi harus menyadari pentingnya sumber daya manusia. Aset manusia para eksekutif memiliki komitmen yang lebih menonjol terhadap hasil suatu asosiasi atau organisasi (Yosepa et al., 2020). Kehadiran tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik sangatlah penting bagi pertumbuhan dan perkembangan suatu usaha. Kemampuan suatu perusahaan dalam menarik dan menjaga agar individu terbaik dalam bidangnya tetap bertahan sehingga akan meningkat apabila tenaga kerja yang dimilikinya digunakan secara efektif. Melaksanakan tenaga kerja yang sesuai juga dapat memberikan dorongan kepada setiap individu untuk menjalankan tugas sesuai dengan tujuan organisasi (Taufik & Badar, 2023). Salah satu jenis aset manusia yang menjadi pedoman adalah peningkatan profesi sumber daya manusia organisasi yang dapat didorong oleh beberapa elemen diantaranya pengalaman kerja, Pendidikan dan pelatihan kerja, dan prestasi kerja (Karen et al., 2021).

Peningkatan profesi telah berubah menjadi kebutuhan yang harus diterima pekerja terlepas dari tingkat gaji atau imbalannya. Pola hidup yang unggul mengandung makna bahwa para pekerja memerlukan Tugas dan keterampilan yang unik, tetapi mereka juga membutuhkan profesi yang bisa membuka kecenderungan, karakter dan kapasitas mereka yang menyatu dengan kondisi kehidupan seluruh orang. Pengembangan karir melalui perencanaan karir dan manajemen karir. Perencanaan karir merupakan siklus di mana seseorang membedakan serta melakukan apa pun untuk mencapai sasaran panggilan mereka (Dwiyanti dan Jati, 2019). Perencanaan karir mencakup membedakan sasaran-sasaran yang terkait dengan panggilan serta membuat strategi untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut (Dwiyanti & Jati, 2019). Manajemen karir merupakan siklus di mana sebuah organisasi memilih, mensurvei, menugaskan dan membina para pekerjanya untuk menghasilkan sejumlah individu yang memenuhi syarat untuk mengatasi masalah-masalah di masa depan (Syavardie, 2019).

Pengembangan karir diperlukan tidak semata-mata untuk mengatasi persoalan ketenagakerjaan, namun di sisi lain merupakan kepentingan organisasi agar tetap bisa hadir pada era globalisasi ini. Pengembangan karir melibatkan upaya-upaya untuk meningkatkan ketrampilan individu guna mencapai jalur karir yang diinginkan (Putri & Frianto, 2019). Inti dari semua tujuan dari program pengembangan karir adalah mengoordinasikan kebutuhan serta sasaran pekerja melalui pintu terbuka berharga profesi yang dapat diakses pada susunan hierarki dalam organisasi yang ada sekarang dan yang akan datang. Terdapat banyak faktor yang memengaruhi perkembangan karir, termasuk pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, serta kinerja kerja (Silalahi, 2019). Variabel-variabel ini memainkan peranan penting dalam membentuk cara profesi seseorang dan mempengaruhi kemungkinan pencapaian tujuan karir individu secara efektif. Pengalaman kerja memberikan pemahaman yang berguna tentang bisnis dan pekerjaan tertentu, sementara pendidikan dan pelatihan pekerjaan menjadi landasan pengetahuan dan keterampilan yang penting untuk berkembang dalam suatu karir. Sementara itu, prestasi kerja mencerminkan sejauh mana seseorang memiliki pilihan untuk menerapkan informasi dan kemampuan tersebut untuk mencapai hasil normal di tempat kerja (Nurmasari, 2015).

Pengalaman kerja sangat berperan penting dalam perkembangan karir, karena dengan meningkatnya pengalaman kerja, kinerja seseorang cenderung berkembang, membentuk dasar untuk naik ke tingkatan karir yang lebih tinggi. Seorang individu yang berpengalaman dianggap sebagai karyawan yang siap berkontribusi secara efektif (Safitri, 2020). Pendidikan juga menjadi indikator penting bagi perusahaan dalam mengevaluasi kinerja kerja. Penempatan tenaga kerja sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahlian mereka merupakan hal yang krusial untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Secara umum, tingkat pendidikan seseorang mencerminkan kemampuan intelektual dan keterampilan yang dimilikinya (Karen et al., 2021). Pelatihan merupakan upaya penting dalam memperbaiki kualitas tenaga kerja di lingkungan kerja. Sekarang ini, baik pegawai baru maupun yang sudah berpengalaman perlu mengambil bagian dalam program pelatihan. Hal ini karena persyaratan pekerjaan dapat berubah sejalan dengan perubahan dalam lingkungan kerja dan strategi perusahaan.. Pelatihan ini mencakup berbagai materi, seperti pengetahuan, keterampilan, dan keahlian, dan disampaikan melalui pengajaran serta pelatihan (Wiliandari, 2018). Prestasi kerja merupakan hasil dari usaha yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor pengalaman dan kesungguhan waktu. Prestasi kerja mencerminkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan aktivitas kerja. Seorang pegawai dianggap berhasil dalam kinerja kerjanya ketika mampu memberikan hasil yang unggul dalam tugasnya, bahkan melampaui standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan (Hendriansyah, 2016).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini menawarkan kontribusi yang unik dan penting dalam pemahaman pengembangan karir dalam konteks perusahaan. Salah satu keunikan penelitian ini adalah pendekatannya yang komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir, yaitu pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan kerja, serta prestasi kerja. Penelitian ini tidak hanya mencakup faktor-faktor tersebut secara terpisah, tetapi juga mengintegrasikannya secara menyeluruh untuk memahami bagaimana pengembangan karir dapat berhasil diimplementasikan. Selain itu, penelitian ini menonjolkan pentingnya pengembangan karir sebagai bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan. Dalam konteks globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, penelitian ini menekankan bahwa Peningkatan karir tidak hanya menjadi kebutuhan bagi karyawan, tetapi juga menjadi suatu keharusan bagi perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya dan memenangkan pasar (Sari et al., 2023). Hal yang membedakan penelitian ini dari beberapa penelitian relevan sebelumnya adalah fokusnya yang lebih komprehensif dan terintegrasi terhadap pengembangan karir sebagai suatu strategi dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini tidak hanya melihat pengembangan karir sebagai tanggung jawab individu atau departemen sumber daya manusia, tetapi juga sebagai tanggung jawab bersama antara individu, manajemen, dan organisasi dalam membangun suasana kerja yang memfasilitasi pertumbuhan dan kemajuan profesional.

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan metode kuantitatif melalui pendekatan survei.. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Nampar Nos Ruteng, Nusa Tenggara Timur, yang terdiri dari 300 individu, dengan sampel yang diambil dari 75 orang. menggunakan metode *accidental sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.

Variabel yang diteliti meliputi pengalaman kerja, tingkat pendidikan, pelatihan, prestasi kerja, dan pengembangan karir. Indikator dari masing – masing variabel sebagai berikut; Pengalaman kerja, yang diukur yaitu durasi bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta kemahiran dalam menggunakan alat dan peralatan kerja (Ratu et al., 2018). Pendidikan dan pelatihan dengan indikatornya yaitu konten yang diperlukan, teknik pengajaran yang diterapkan, dan pengajar pelatihan / kemampuan Widyaiswara, fasilitas atau prinsip-prinsip pembelajaran, peserta pelatihan, dan penilaian hasil pelatihan. Prestasi kerja dengan indikator loyalitas, pencapaian, integritas, ketepatan waktu, inovasi, kerjasama, kepemimpinan, karakter, inisiatif, dan tanggung jawab (Sari, 2020). Pengembangan karir dengan indikator kualitas pekerjaan yang dihasilkan, paparan, loyalitas terhadap organisasi, mentor dan sponsor, peluang perkembangan, serta dukungan dari manajer. (Rosyidawaty, 2018). Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, uji t-Statistik, dan uji F-Statistik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Garis besar variabel penelitian yang digunakan dalam tabel statistik yang mengacu pada informasi tentang mean dan standard deviation bisa ditemukan di tabel yang disertakan.

Tabel 1. Analisis Deskriptif Indikator Pengalaman Kerja

Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	75	3.00	5.00	4.3867	.51710
X1.2	75	4.00	5.00	4.4533	.50117
X1.3	75	2.00	5.00	3.9600	.81274
X1.4	75	3.00	5.00	4.4133	.54756
X1.5	75	3.00	5.00	4.2133	.55247
X1.6	75	2.00	5.00	4.0800	.65265
Valid N (listwise)	75				

Sumber: Data asli diproses (2024)

Pada tabel 1 di atas diketahui jumlah pernyataan variabel pengalaman kerja sebanyak 6 butir. Pernyataan yang memiliki rata-rata terendah pada nomor 3 dengan nilai mean 3.9600 yaitu saya mengetahui konsep dan kebijakan perusahaan. Nilai tertinggi pada nomor 2 dengan nilai mean 4.4533 yaitu saya berpengalaman dengan pekerjaan yang saya miliki.

Tabel 2. Analisis Deskriptif Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	75	3.00	5.00	4.1467	.42532
X2.2	75	3.00	5.00	4.1467	.48472
X2.3	75	3.00	5.00	4.0533	.39910
X2.4	75	3.00	5.00	4.2267	.58294
X2.5	75	3.00	5.00	4.4667	.52847
X2.6	75	3.00	5.00	3.9200	.51360
X2.7	75	3.00	5.00	4.7200	.48099
X2.8	75	3.00	5.00	3.9600	.44842
X2.9	75	3.00	5.00	4.3200	.52402
X2.10	75	3.00	5.00	3.9867	.50653
X2.11	75	3.00	5.00	3.6667	.57735
X2.12	75	3.00	5.00	4.1467	.39227
Valid N (listwise)	75				

Sumber: Data asli diproses (2024)

Dari tabel 2 di atas terlihat bahwa jumlah pernyataan variabel pendidikan dan pelatihan sebanyak 12 butir. Pernyataan yang memiliki rata-rata terendah pada nomor 11 dengan nilai mean 3.6667 yaitu pelatihan dilakukan untuk karyawan yang kurang berprestasi. Nilai tertinggi pada nomor 7 dengan nilai mean 4.7200 yaitu metode pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Tabel 3. Analisis Deskriptif Indikator Prestasi Kerja

Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	75	3.00	5.00	4.1600	.65842
X3.2	75	2.00	5.00	4.3467	.66766
X3.3	75	3.00	5.00	4.0800	.65265
X3.4	75	3.00	5.00	4.1467	.45599
X3.5	75	2.00	5.00	3.7600	.63331
X3.6	75	3.00	5.00	4.2000	.54525
X3.7	75	3.00	5.00	4.1067	.55928
X3.8	75	3.00	5.00	4.4533	.52744
X3.9	75	3.00	5.00	4.4267	.57359
X3.10	75	3.00	5.00	3.9733	.49247

Sumber: Data asli diproses (2024)

Tabel 3 di atas diketahui jumlah pernyataan variabel prestasi kerja sebanyak 10 butir. Pernyataan yang memiliki rata-rata terendah pada nomor 5 dengan nilai mean 3.7600 yaitu saya memiliki kemampuan dalam mengembangkan kreatifitas. Nilai tertinggi pada nomor 8 dengan nilai mean 4.4533 yaitu sikap, perilaku dan kesopanan yang dimiliki cukup baik.

Tabel 4. Analisis Deskriptif variabel Pengembangan Karir

Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	75	2.00	5.00	4.3467	.66766
Y2	75	2.00	5.00	3.7333	.62240
Y3	75	2.00	5.00	3.7733	.64877
Y4	75	2.00	5.00	3.9067	.57359
Y5	75	3.00	5.00	4.1467	.45599
Y6	75	3.00	5.00	4.2000	.54525
Y7	75	2.00	5.00	3.9200	.71206
Y8	75	3.00	5.00	4.4533	.52744
Y9	75	3.00	5.00	4.4267	.57359
Y10	75	3.00	5.00	4.1067	.42149
Valid N (listwise)	75				

Sumber: Data asli diproses (2024)

Dalam tabel 4 di atas, tercatat jumlah pernyataan variabel pengembangan karir sebanyak 10 butir. Pernyataan yang memiliki mean terendah pada nomor 2 dengan nilai mean 3.7333 yaitu saya memiliki prestasi yang cukup baik dalam perusahaan. Nilai tertinggi pada nomor 8 dengan nilai mean 4.4533 yaitu seluruh para pekerja dapat meningkatkan keterampilan mereka melalui program pelatihan formal maupun informal.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji data pada uji validitas pada data Dalam penelitian ini, temuan menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan memiliki distribusi normal. Rinciannya dapat ditemukan di Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Hasil	Simpulan
Pengalaman Kerja (X1)	$r_{hit} \geq 0,227$	Valid
Pendidikan dan Pelatihan (X2)	$r_{hit} \geq 0,227$	Valid
Prestasi Kerja (X3)	$r_{hit} \geq 0,227$	Valid
Pengembangan Karir (Y)	$r_{hit} \geq 0,227$	Valid

Sumber: Data asli diproses (2024)

Uji validitas untuk semua indicator dalam semua variabel penelitian memiliki nilai $r_{hit} \geq 0,227$, yang berarti semua indicator dalam kriteria valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai kritis	Keterangan
Pengalaman kerja	0,727	0,60	Data Reliabel
Pendidikan dan pelatihan	0,883	0,60	Data Reliabel
Prestasi kerja	0,865	0,60	Data Reliabel
Pengembangan karir	0,807	0,60	Data Reliabel

Sumber: Data asli diproses (2024)

Apabila nilai alpha Cronbach untuk setiap variabel melampaui ambang batas kritis 0,60, maka reliabilitas diuji seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 6 di atas. Alpha Cronbach untuk variabel pengalaman kerja adalah 0,727, sementara variabel pendidikan dan pelatihan mencapai 0,883, variabel prestasi kerja sebesar 0,865, dan variabel pengembangan karir mencapai 0,807.

Uji Asumsi Klasik

Setelah validasi dan memastikan reliabilitas, langkah berikutnya adalah melakukan pengujian asumsi klasik sebelum menarik kesimpulan terhadap beberapa hipotesis dalam penelitian ini. Pengujian asumsi klasik mencakup pemeriksaan normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17519191
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.054
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.860
Asymp. Sig. (2-tailed)		.451

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data asli diproses (2024)

Dalam penelitian ini, nilai Asymp Sig. (2-tailed) dari uji normalitas dalam Tabel 4.21 di atas adalah 0,451, menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05, maka informasi dalam penelitian ini biasa beredar dan pemeriksaan dapat dilanjutkan.

Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.378	2.030		4.619	.000		
Pengalaman Kerja	-.124	.061	-.086	-2.044	.045	.892	1.121
Pendidikan dan Pelatihan	-.109	.082	-.122	-1.332	.187	.188	5.309
Prestasi Kerja	.966	.082	1.073	11.807	.000	.191	5.236

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Data asli diproses (2024)

Pemeriksaan multikolinieritas pada Tabel 8, terlihat pada segmen koefisien ternormalisasi pada nilai beta dibawah 1, khusus untuk X1 adalah -0,124, X2 adalah -0,109,

dan X3 adalah 0,966, dengan tujuan tidak ada sisi efek multikolinearitas. Selain itu juga bisa disimpulkan bahwa nilai VIF untuk semua variabel penelitian berada di bawah 10,00, dan setiap variabel yang digunakan mempunyai Nilai toleransi melebihi 0,10, yang menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, tidak ditemukan dampak negatif dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-.527	1.192		-.442	.660
Pengalaman Kerja	-.008	.036		-.026	.834
Pendidikan dan Pelatihan	.026	.048		.144	.593
Prestasi Kerja	.009	.048		.049	.855

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data asli diproses (2024)

Dalam pemeriksaan heteroskedastisitas dengan metode Glejser, untuk menentukan apakah terjadi efek samping heteroskedastisitas dalam tinjauan ini atau tidak, dapat dilihat dari bagian koefisien yang dinormalisasi pada nilai sig setiap variabel. Untuk variabel pengalaman kerja, nilai sig adalah 0,834, untuk variabel pengajaran dan persiapan adalah 0,593, dan untuk pelaksanaan kerja adalah 0,855, yang semuanya melebihi angka 0,05. Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat efek samping atau gejala heteroskedastisitas yang terdeteksi dalam penelitian ini karena semua nilai sig untuk variabel penelitian melebihi 0,05.

Hasil Analisis Data

Setelah data valid, reliabel serta memenuhi uji asumsi klasik, maka data dapat dilakukan ke tahap berikutnya, yaitu analisis regresi untuk mengetahui hipotesis di tolak atau di terima.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (T)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.378	2.030		4.619	.000
Pengalaman Kerja	-.124	.061		-.086	.045
Pendidikan dan Pelatihan	-.109	.082		-.122	.187
Prestasi Kerja	.966	.082		1.073	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Data asli diproses (2024)

Nilai signifikansi (sig) untuk variabel pengalaman kerja adalah 0,045, menunjukkan bahwa secara parsial variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karena nilainya lebih kecil dari 0,05. Sementara itu, variabel pendidikan dan pelatihan memiliki nilai sig sebesar 0,187, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan profesi karena nilainya lebih besar dari 0,05. Variabel pelaksanaan pekerjaan memiliki nilai sig sebesar 0,000, menunjukkan bahwa secara signifikan pelaksanaan pekerjaan mempengaruhi peningkatan profesi karena nilainya lebih kecil dari 0,05.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	810.787	3	270.262	187.756	.000 ^a
	Residual	102.200	71	1.439		
	Total	912.987	74			

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

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Data asli diproses (2024)

Pada tabel 11, konsekuensi dari uji bersamaan pemeriksaan ini menghasilkan nilai F sebesar $187,756 > 0,227$ dan nilai signifikansi adalah 0,000, menunjukkan bahwa nilai tersebut kurang dari 0,05. Berdasarkan temuan ini, pengembangan karir secara signifikan dipengaruhi oleh variabel independen seperti prestasi kerja, tingkat pendidikan, pengalaman, dan pengalaman kerja secara keseluruhan.

Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.888	.883	1.19976

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

Sumber: Data asli diproses (2024)

Dari Tabel 12 di atas, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa R Square memiliki nilai sebesar 0,888, menunjukkan bahwa variabel bebas yang diuji, seperti pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, serta prestasi kerja, secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen, yaitu pengembangan karir, sebesar 0,888 atau 88,8%. Sisanya, sekitar 11,2%, dipengaruhi oleh variabel-variabel di luar lingkup penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara individu, pengalaman kerja dan prestasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, diperoleh nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,045 dan 0,001, yang lebih rendah dari 0,05. Namun, pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara individual terhadap pengembangan karir, dengan nilai signifikansi sebesar 0,187, yang melebihi 0,05. Namun, secara keseluruhan, ketika dianalisis bersama-sama, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, serta prestasi kerja, semuanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir, terbukti dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih rendah dari 0,05.

DAFTAR RUJUKAN

- Ambar Safitri, T. D. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Remco Palembang. *Jurnal Manivestasi*, 2(1), 1–19.
- Dwiyanti, I. A. I., & Jati, I. ketut. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir. *Tjybjb.Ac.Cn*, 27(2), 58–66.
- Hendriansyah. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Serta Pengalaman Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Akademi Manajemen Informatika dan Komputer Di Kota Palembang. *Prestasi Kerja*, 6(1), 13–23.
- Karen, A., Tewal, B., & Walangitan, M. D. . (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 9(1), 1332–1341.
- Nurmasari. (2015). Peranan Penting Perencanaan Dan Pengembangan Karier. *PUBLIKA*, 1(2), 268–281.
- Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 1–10.
- Ratu, R. M., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado the Influence of Work Experience and the Level of Education on the Performance of Employees At Environment Office of Manado City. *Pengaruh Pengalaman Kerja... 111 Jurnal EMBA*, 6(1), 111–120.
- Rosyidawaty, S. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP Kinerja karyawan Di TELKOMSEL REGIONAL JAWA BARAT Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen Prodi Magister Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis , U. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 428–503.
- Sari, D. R. (2020). Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Manajemen Evaluation of Education and Training Programs Human Resource. *E-Jurnal Skripsi Program Studi Teknologi Pendidikan*, 458–472.
- Sari, H. N., Rahmania, N., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 25–46. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2184>
- Silalahi, E. E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Semangat Semesta Marine Safety Di Jakarta. *Media Manajemen Jasa*, 7(2), 45–57. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Syavardie, Y. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangpanjang. *Jurnal Ekonomi*, 22(2), 92–101. <https://doi.org/10.47896/je.v22i2.59>
- Taufik, & Muhamad Badar. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(3), 410–422. <https://doi.org/10.51903/jupea.v3i3.1873>
- Wiliandari, Y. (2018). Rancangan Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Yang Efektif. *Society*, 5(2), 93–110. <https://doi.org/10.20414/society.v5i2.1460>
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>