

Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB

Ni Luh Putu Widyani Puspitawati*, Mukmin Suryatni, I Nyoman Nugraha Ardana Putra
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, Mataram, Indonesia;

Kata Kunci

Kata kunci:
pengembangan karir;
pengalaman kerja;
pelatihan; prestasi kerja

Abstrak

Pengembangan karir karyawan memegang peranan penting bagi karyawan, jenjang karir yang jelas sangat dibutuhkan karyawan. penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan BKD Provinsi NTB. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan BKD Provinsi NTB sebanyak 91 responden. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa regresi berganda. Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS 26 For Windows. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh bahwa pengalaman kerja, pelatihan dan prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan BKD Provinsi NTB.

Keywords

Keywords: work
experience; training;
work performance;
career development

Abstract

Employee career development plays an important role for employees, a clear career path is needed by employees. This study aims to determine the effect of work experience, training, work performance on the career development of BKD employees in NTB Province. The research population consisted of all BKD employees in the NTB Province, consisting of 91 respondents. In this study using multiple regression analysis techniques. This type of research is associative research. Data processing in this study uses SPSS 26 For Windows. Based on the research that has been done, it is found that work experience, training and work performance have a positive and significant influence on the career development of BKD employees in NTB Province.

*Corresponding Author: **Ni Luh Putu Widyani Puspitawati**, Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Indonesia;
Email: widyadelion@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.29303/jseh.v9i3.380>

History Artikel:

Received: 19 Juli 2023 | Accepted: 26 September 2023

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi yang berpengaruh terhadap pencapaian suatu organisasi tersebut, sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam organisasi yang akan mengolah dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

Didalam suatu perusahaan karyawan dituntut

untuk dapat menyalurkan dan mengembangkan keterampilan yang mereka miliki dan disaat ini perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan dan memiliki keunggulan sehingga karyawan mampu bersaing di dalam perusahaan. Sutrisno (2009:167) menyatakan bahwa “faktor – faktor yang menentukan karier yaitu sikap atasan dan rekan kerja, pengalaman, pendidikan, prestasi dan faktor nasib“. Pengalaman kerja merupakan salah

satu faktor yang dapat meningkatkan karir seseorang, hal ini didukung oleh hasil penelitian Nofiarsysh(2009) menyatakan pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir seorang pegawai, dan pengalaman kerja merupakan salah satu syarat yang harus dipertimbangkan oleh pimpinan untuk dapat menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

Setiap perusahaan menginginkan kemampuan dan keterampilan karyawan yang meningkat dari waktu ke waktu, untuk mencapai hal tersebut karyawan membutuhkan pelatihan dimana hal ini didukung oleh Ghafoor (2014) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu komponen yang sangat penting di dalam suatu organisasi yang bertujuan memperoleh tenaga kerja untuk meningkatkan pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability) dan keterampilan (skill) yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi baik dimasa kini atau masa yang akan datang.

Faktor yang mampu mendukung potensi berkembangnya karir yaitu prestasi kerja, hal ini didukung oleh (Ardana, dkk, 2011:117) menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai yang kurang memuaskan menyebabkan pegawai sulit dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di periode yang akan datang.

Pengalaman kerja dibutuhkan agar kinerja karyawan lebih efektif dan efisien dikarenakan dengan memiliki pengalaman kerja, karyawan dapat belajar dari tugas dan masalah yang telah dihadapi sebelumnya sehingga ketika mendapat masalah dan tugas karyawan dapat menyelesaikannya dengan lebih cepat namun masih banyak karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja yang memadai, hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang belum memiliki keterampilan dalam menangani tugas dan masalah sehingga dalam mengatasi tugas dan masalah memakan waktu yang lebih lama.

Tabel 1

Masa kerja (Th)	Jumlah karyawan	Eselon II	Eselon III	Eselon IV	Eselon V
≤ 5	11	2	9	-	-
6-10	10	2	8	-	-
11-15	46	18	26	2	-
16-20	5	-	4	1	-
≥ 20	19	-	10	9	-
Jumlah : 90					

Tabel 1 menunjukkan adanya perbedaan masa jabatan, terdapat 2 responden dengan masa kerja ≤5 tahun memiliki jabatan Eselon II dan responden dengan masa kerja ≥20 tahun memiliki jabatan pada Eselon III dan IV.

Pengembangan karir dilakukan dengan melalui segala pertimbangan yang dilihat dari berbagai faktor agar seorang karyawan mendapat kenaikan jabatan atau golongan, namun prestasi menentukan apakah karyawan tersebut pantas untuk menaiki karir yang lebih tinggi, dengan adanya prestasi yang rendah dan masalah – masalah yang ditimbulkan oleh karyawan akan menyebabkan pengembangan karir mereka akan ditunda, dengan kata lain kenaikan golongan yang seharusnya mereka capai akan dilakukan penundaan, seperti yang diatur dalam keputusan gubernur Nusa Tenggara Barat (nomor 821/223/BKD/2022) Pejabat tinggi, Pejabat administrasi dan Pejabat fungsional harus memenuhi target kinerja tertentu sesuai dengan kinerja yang sudah disepakati dengan pejabat atasannya sesuai dengan peraturan perundang – undangan. Pejabat pimpinan tinggi yang tidak memenuhi kinerja yang diperjanjikan dalam waktu 1(satu) tahun pada suatu jabatan, diberikan kesempatan selama 6 (bulan) untuk memperbaiki kinerjanya.

Supeni dan Sujana (2021) dengan hasil penelitian positif dan signifikan serta mengatakan untuk karyawan agar lebih aktif dan kreatif dan berinisiatif dalam bekerja terutama bagi karyawan yang kurang mengikuti diklat, prestasi yang kurang sehingga dapat meningkatkan karirnya.

Setiap individu memiliki standar masing-masing dalam jenjang karir yang ingin diraih, namun perusahaan mempunyai berbagai faktor untuk mempertimbangkan dalam meningkatkan karir karyawan. Karyawan harus mengetahui apa yang diinginkan perusahaan sehingga karyawan mampu mengembangkan potensi diri untuk meningkatkan karirnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mewujudkan karir yang diinginkan. diperlukan pengalaman kerja yang cukup pada karyawan, agar dapat memberikan kepuasan kerja yang cukup pada karyawan, agar dapat memberikan kepuasan kerja pada setiap karyawan yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya. orang cerdas yang berpengalaman atau experienced smart people adalah mereka yang mendapat manfaat berupa pengalaman kerja dari bekerja selama beberapa tahun dalam berbagai organisasi atau perusahaan (Wibowo, 2006:140)

Faktor – faktor yang mempengaruhi pengembangan karir :

Menurut A. Sihotang (2006:213) faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah:

1. Kebijakan organisasi
Merupakan hal yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan dalam suatu perusahaan. kebijakan perusahaan merupakan hal yang menentukan ada atau tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.
2. Prestasi kerja
Prestasi kerja merupakan bagian penting didalam pengembangan karir karyawan. karyawan dengan prestasi kerja yang baik dalam perusahaan akan mendapat promosi jabatan karena prestasi kerja merupakan acuan bagi suatu organisasi dalam pengembangan karir
3. Latar belakang pendidikan
Latar belakang pendidikan merupakan salah satu acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir karyawan, dengan semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar kemungkinan peningkatkan karir karyawan tersebut.
4. Pelatihan
Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa yang akan datang.
5. Pengalaman kerja
Pengalaman kerja merupakan salah satu bagian penting bagi pengembangan karir yang berguna memberikan hasil kinerja yang lebih baik.
6. Kesetiaan pada organisasi
Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat kesetiaan atau loyalitas yang diberikan seorang karyawan terhadap perusahaan, dengan adanya loyalitas dan kesetiaan akan berguna mengurangi turn over karyawan.

Indikator pengembangan karir

Menurut siagian (2012:207), indikator pengembangan karir sebagai berikut :

1. Perlakuan yang adil dalam karir
Perlakuan yang adil hanya dapat terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada

pertimbangan –pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2. Kepedulian para atasan langsung
Para karyawan pada umumnya menginginkan keterlibatan atasan langsung dalam perencanaan karir masing –masing. Salah satu bentuk kepedulian yang dilakukan oleh atasan adalah memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan tugas masing – masing sehingga karyawan dapat mengetahui potensi yang perlu mereka atasi. umpan balik tersebut pada gilirannya merupakan bagian penting bagi karyawan mengenai langkah awal yang perlu diambil agar mendapat peluang untuk promosi.
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi
Para karyawan pada umumnya menginginkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. akses ini merupakan salah satu bagian penting terutama apabila lowongan tersebut akan diisi melalui proses seleksi internal yang kompetatif. Apabila akses tersebut tidak tersedia atau sangat terbatas para karyawan akan mudah beranggapan bahwa organisasi tidak menerapkan prinsip keadilan, kesamaan dan kesempatan bagi para karyawan.
4. Minat untuk dipromosikan
Menumbuhkan minat para karyawan untuk pengembangan karir merupakan pendekatan yang fleksibel dan proaktif. artinya, minat untuk mengembangkan karir bersifat individualistic, seorang pekerja harus mempertimbangkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang. Pendidikan dan pelatihan yang akan ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya, faktor – faktor tersebut dapat menjadi pengaruh besarnya minat seorang dalam mengembangkan karirnya.
5. Tingkat kepuasan
Pada umumnya setiap orang mendapatkan kemajuan dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan berbeda – beda. Perbedaan tersebut dapat terjadi akibat tingkat kepuasan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi didalam

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya (manulang, 2011:15)

Menurut Sutrisno (2010:158) pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, 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 di bidangnya.

Menurut foster (2001:43), ada beberapa hal yang menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang dapat menjadi indicator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu / masa kerja

Waktu dan masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat berpengaruh dalam memahami tugas – tugas dalam suatu pekerjaan.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan, sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam berbagai pelaksanaan aspek – aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Pelatihan

Pelatihan (training) merupakan investasi organisasi yang penting bagi perusahaan. Menurut Nitisemito (2001:53) pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang dimaksudkan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari karyawan atau pegawai, sesuai dengan keinginan dari perusahaan atau instansi yang bersangkutan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan Menurut Marwansyah (2016:156), faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia yaitu:

- a) Dukungan dari manajemen puncak
- b) Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
- c) Perkembangan teknologi
- d) Kompleksitas organisasi
- e) Gaya belajar
- f) Kinerja fungsi –fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya.

Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013:93) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas –tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sutrisno (2014:151) mengemukakan pengertian prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkat laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut dharma (2001) mengemukakan prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan.

Indikator prestasi kerja

Menurut sutrisno (2012:152) pengukuran prestasi kerja diarahkan pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, bidang prestasi kunci tersebut adalah

- a) Hasil kerja
tingkat kuantitas dan kualitas dalam tugas yang telah diberikan
- b) Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang berkaitan tentang kuantitas dan kualitas hasil kerja yang telah dilakukan
- c) Inisiatif
Tingkat inisiatif dalam menjalankan tugas yang diberikan dan dapat menangani permasalahan – permasalahan yang timbul
- d) Kecapakan mental
Tingkat kemampuan dan kecapakan dalam menerima intruksi kerja
- e) Sikap
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas yang diberikan
- f) Disiplin waktu dan absensi
Tingkat dimana ketepatan waktu dan tingkat kehadiran yang sesuai dengan ketentuan Perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode dan Teknik Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang terdiri dari minimal dua variabel dan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan antar variabel yang satu dengan yang lainnya (Darmadi, 2011). Menurut Sugiyono (2019:65) menyatakan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang memiliki sifat sebab akibat. Asosiatif kausal ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh pengalaman kerja, pelatihan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB (BKD)

Lokasi dan Sampel Penelitian

Lokasi Penelitian adalah suatu tempat yang akan menjadi objek dalam penelitian. Lokasi dari penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB.

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek /subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018:126). Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB, yakni 91 orang.

Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan metode sensus atau sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel, apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Prosedur dan Analisis Penelitian

Prosedur analisis data dalam penelitian ini menggunakan pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan analisis regresi linier berganda), Uji F, Uji T dan Koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden sesuai dengan jumlah sampel yaitu 91

orang pegawai dengan karakteristik yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
1	Laki- Laki	45	49%
2	Perempuan	46	51%
	Total	91	100%

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki –laki 45 orang (49%) dan perempuan sebanyak 46 orang (51%). Sehingga responden terbanyak dari pegawai berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 51%.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Presentase
1	<30 tahun	11	12%
2	31-40 tahun	30	33%
3	41-50 tahun	34	37%
4	>50 tahun	16	18%
	Total	91	100%

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan umur <30 tahun sebanyak 11 orang, dan umur 31-40 tahun sebanyak 30 orang, umur 41-50 tahun sebanyak 34 orang dan umur >50 tahun sebanyak 16 sehingga responden terbanyak dari pegawai berumur 41-50 tahun sebanyak 34 orang.

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMP	2	2%
2	SMA	18	20%
3	D3	5	5%
4	S1/D4	49	54%
5	S2	17	19%
	TOTAL	91	100%

Berdasarkan table 4 dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan pendidikan Smp sebanyak 2 orang ,Sma sebanyak 18 orang ,D3 sebanyak 5, S1/D4 sebanyak 49 dan S2 sebanyak 17 Sehingga responden terbanyak adalah berasal dari pegawai dengan pendidikan S1 dan D4

Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Masa kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	< 5 tahun	11	12%
2	6-10 tahun	10	11%
3	11-15 tahun	46	46%
4	16-20 tahun	5	5%
5	>20 tahun	19	21%
	Total	91	100%

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan masa kerja <5 tahun sebanyak 11 orang , masa kerja 6-10 tahun sebanyak 10 orang , masa kerja 11-15 tahun sebanyak 46 Orang ,masa kerja 16-20 tahun sebanyak 5 orang dan masa kerja > 20 tahun sebanyak 19 sehingga responden terbanyak adalah pegawai dengan masa kerja 11-15 tahun yakni sebesar 46%.

Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Hasil uji validitas pada variabel pengembangan karir (Y) memperoleh nilai yang memperlihatkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai t_{tabel} sebesar 0.206. sehingga 8 item pertanyaan tentang pengembangan karir dapat dinyatakan valid.

Hasil uji validitas pengalaman kerja (X1) memperoleh nilai yang memperlihatkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai t_{tabel} sebesar 0.206. sehingga 6 item pertanyaan tentang pengalaman kerja dapat dinyatakan valid.

hasil uji validitas pelatihan (X2) memperoleh nilai yang memperlihatkan t_{hitung} bahwa lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai t_{tabel} sebesar 0.206. sehingga 6 item pertanyaan tentang pelatihan dapat dinyatakan valid.

hasil uji validitas prestasi kerja (X3) memperoleh nilai yang memperlihatkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai t_{tabel} sebesar 0.206. sehingga 5 item pertanyaan tentang prestasi kerja dapat dinyatakan valid.

Tabel 6 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (a)	Standard Cronbach's Alpha (a)	Kriteria
Pengembangan Karir	0.912	0.60	Reliabel
Pengalaman Kerja	0.875	0.60	Reliabel
Pelatihan	0.865	0.60	Reliabel
Prestasi Kerja	0.850	0.60	Reliabel

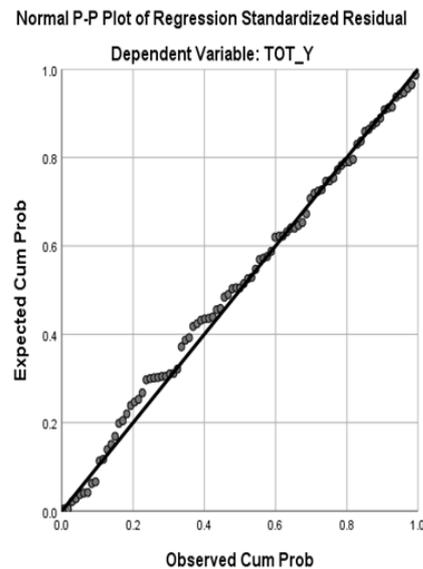
Berdasarkan tabel 6 diatas yang merupakan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 For Windows memperlihatkan hasil uji reliabilitas variabel Pengembangan Karir , Pengalaman Kerja , Pelatihan dan Prestasi Kerja memiliki Cronbach's alpa lebih besar dari standard cronbach's alpa (0,6). Sehingga variabel Pengembangan Karir , Pengalaman Kerja , Pelatihan dan Prestasi Kerja dapat dinyatakan reliabel dan seluruh data pada penelitian ini dapat dijadikan instrument penelitian.

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data(Ghozalo,2011:160)

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS 26 For Windows memperlihatkan hasil grafik sebagai berikut :

Gambar 1. hasil uji normalitas



Berdasarkan gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa titik–titik plotting menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis sehingga terjadi Normal P-P Plot. Oleh karena itu , pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini dapat disimpulkan memiliki distribusi normal. Sehingga dapat dilakukan uji statistic berikutnya.

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75828695
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.038
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji Normalitas diatas dilakukan dengan Kolmogorov-smirnov test dengan menetapkan derajat keyakinan (a) sebesar 5% persyaratan dari uji normalitas yaitu nilai *asympt.siq (2-tailed)* > 0.05 maka data tersebut normal. Sedangkan apabila nilai *asympt.siq (2-tailed)* < 0.05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap data –data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 26 For Windows diperoleh hasil sebagai berikut :

Diketahui bahwa nilai *asympt.siq (2-tailed)* dari variabel penelitian yaitu Pengalaman Kerja, Pelatihan , Prestasi Kerja sebesar 0,200. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa ketiga data variabel penelitian terdistribusi normal.

variabel pengalaman kerja 0.230, variabel pelatihan 0.408 dan variabel prestasi kerja 0.217

Hasil Uji Multikolonaritas

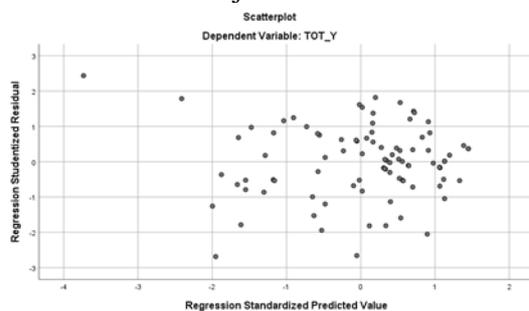
Tabel 7 Uji Multikolonaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pengalaman Kerja	.433	2.307
Pelatihan	.412	2.407
Prestasi Kerja	.550	1.819
e. Dependent variabel : Pengembangan Karir		

Berdasarkan 7 di atas memperlihatkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai *tolerance* 0.433 dan nilai VIFnya 2.307, variabel pelatihan memiliki nilai *tolerance* 0.412 dan nilai VIF 2.407 dan variabel prestasi kerja memiliki nilai *tolerance* 0.550 dan nilai VIF 1.819. Oleh karena itu berdasarkan hasil data ini maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel yang menunjukkan tidak terjadinya multikolonaritas pada variabel.

Hasil Uji Heteroskedasitas

Gambar 3. Uji Heteroskedasitas



Berdasarkan grafik 4.2 diatas dapat dilihat bahwa titik –titik yang ada pada data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan dari data bahwa heteroskedasitas tidak terjadi, maka model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Tabel 8. Analisis Linear Berganda

Model	Collinearity			T	SIG
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	.517	.353		1.463	.147
X1	.230	.095	.243	2.423	.017
X2	.408	.103	.403	3.972	.000
X3	.217	.096	.205	2.255	.027

Dari tabel 8 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0.517 + 0.230 X1 + 0.408 X2 + 0.217 X3 + e$. Dengan konstanta =0.517, dengan

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 9

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	t Tabel	Nilai signifikansi	Keterangan
Pengalaman kerja	0.230	2.423	1,663	0.017	Signifikan
Pelatihan	0.408	3.972	1,663	0.000	Signifikan
Prestasi kerja	0.217	2.255	1,663	0.027	Signifikan

Tabel 1 Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui variabel pengalaman kerja memiliki nilai dari koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0.230, nilai t_{hitung} sebesar 2.423 > t_{tabel} 1,663 dan nilai signifikannya 0.005. dengan nilai signifikansi 0.017 < 0.05 atau 5% ini maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan Badan Kepegawain Daerah Provinsi NTB dan menyatakan bahwa H_a diterima.

Pada variabel pelatihan nilai dari koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0.408, nilai t_{hitung} sebesar 3.972 > t_{tabel} 1,663 dan nilai signifikannya 0.000. dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 atau 5% ini maka dapat dinyatakan bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan dari variabel pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan Badan Kepegawain Daerah Provinsi NTB dan menyatakan bahwa H_a diterima.

Pada variabel prestasi kerja nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0.0207 nilai t_{hitung} sebesar 2.255 > t_{tabel} 1,663 Dan nilai signifikannya 0.0207 dengan nilai signifikansi 0.027 < 0.05 atau 5% maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan Badan Kepegawain Daerah Provinsi NTB dan menyatakan H_a diterima.

Tabel 10. Uji F (Validitas Model)

ANOVA ^a					
Model		Df	F hitung	F tabel	Sig.
1	Regression	3	33.444	2.71	000. ^b
	Residual	87			
	Total	90			

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dilihat hasil uji F. diketahui bahwa nilai Fhitung 33.444 dengan tingkat signifikansi 0.000 dan lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0.05 dengan menggunakan taraf keyaninan 95% atau $\alpha = 5\%$ dalam melakukan uji F ini. Kemudian $F_{tabel} = df1 (k-1) df2 (n-k)$ atau F_{tabel} dimana n adalah jumlah sata dan k adalah jumlah

variabel independen dan dependen sehingga diperoleh $F_{table} = (df : 4-1 = 3)$,
 $(df_2 : 91 - 4 = 87)$ dan pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$ maka nilai F_{table} adalah 2.71.

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui nilai dari $F_{hitung} 33.444 > F_{table} 2.71$ dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari standar taraf signifikansi yaitu $0.000 < 0.05$ sehingga dapat diambil keputusan H_0 diterima. Artinya penelitian yang bertujuan melihat pengaruh pengalaman kerja, pelatihan dan prestasi kerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB ini dapat dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732	.536	.520	.575
a. Predictors : (Constant) , pengalaman kerja , pelatihan , prestasi kerja				
b. Dependent Variabel : Pengembangan Karir				

Berdasarkan tabel 11 diatas memperlihatkan nilai R Square sebesar 0.536 yang jika ditransformasikan menjadi koefisien determinasi menjadi 53% yang berarti kemampuan dari variabel bebas dalam menjelaskan variabel dari variabel terikatnya adalah 53% dan sisanya 47% dijelaskan atau dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian yang tidak dimasukkan ke dalam model dari penelitian ini.

Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh hasil bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB, artinya jika semakin beragam dan lamanya pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan maka potensi pengembangan karir akan semakin tinggi dan apabila pengalaman yang dimiliki seorang karyawan masih rendah maka potensi pengembangan karir akan semakin rendah.

Hasil analisis regresi berganda diperoleh hasil pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB artinya jika semakin tepat pelatihan yang diberikan dan memberi pengetahuan yang tepat maka potensi pengembangan karir karyawan akan meningkat

Hasil dari analisis linier berganda dengan hasil bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB. Artinya jika semakin meningkat prestasi kerja

karyawan maka akan potensi pengembangan karir akan meningkat.

KESIMPULAN

Pengalaman kerja, pelatihan dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan BKD Provinsi NTB, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan pengembangan karir pada karyawan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB artinya bahwa dengan adanya pengalaman kerja seorang karyawan lebih siap dalam menjalani pekerjaan dan menghadapi tantangan dan masalah ditempat kerja sehinggadapat bekerja dengan maksimal dan dapat mengembangkan potensi yang dimiliki maka potensi pengembangan karir akan meningkat.

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan BKD Provinsi NTB artinya bahwa dengan adanya pelatihat yang sesuai dengan kebutuhan karyawan maka karyaawan akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih matang sehingga dapat bekerja dengan baik dan maksimal maka potensi pengembangan karir akan meningkat. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan BKD Provinsi NTB artinya bahwa dengan prestasi kerja yang telah diraih karyawan akan meningkatkan potesni karyawan mendapatkan promosi atasan, hal ini karena karyawan telah melakukan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan prestsi organisasi sehingga potensi pengembangan karir akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian,pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh , saran yang diberikan pada penelitian selanjutnya yakni Faktor pengalaman kerja, pelatihan dan pretasi kerja yang menjadi focus pada penelitian ini merupakan sebagian keil faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan ,oleh karena itu untuk penelitian selanjutkan disarankan agar dapat menambah dan menggunakan variabel lain yang berkaitan dengan pengembangan karir.

Kepada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB diharapkan pelatihan yang diadakan agar sesuai dengan kebutuhan karyawan dan dapat meningkatkan kinerja dan wawasan karyawan tersebut dan diharapkan perusahaan memberikan apresiasi yang kepada karyawan dengan prestasi kerja yang baik dikarenakan karyawan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan menambah prestasi bagi organisasi.

Ucapan Terima Kasih

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih terhadap Tuhan Yang Maha Esa yang selalu menyertai penulis. Kemudian kepada kedua orang tua yakni alm.Ir I Komang Widana dan Ni Kadek Kertiani atas doa dan dukungan yang diberikan. Rasa terima kasih penulis sampaikan kepada Rektor, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram dan kepada dosen pembimbing atas dukungan dan ilmu yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sudiro. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (K. Ahmad & A. Viona (eds.); 1st ed.). bumi aksara.
- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). 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>
- Amik, D., & Sriwijaya, B. (n.d.). Hendriansyah 1). 13–23.
- Candra, N., & Ardana, I. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Di Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 254863.
- Darmadi, H. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan* (kedua). Alfabeta bandung.
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 221. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27684>
- Djami, R. M. K., Shihab, R. M., & Wardah. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan, Biaya Pendidikan Dan Fasilitas Pendidikan Terhadap Keputusan Konsumen Dengan Brand Image Sebagai Variabel Intervening Dalam Memilih Program Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 869–880.
- Gayatri, I. A. D. S., & Sriathi, A. A. A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1358. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p07>
- Gultom, L. F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. 8, 1–11.
- Hastuti, R. F. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Dinas Pendidikan Di Kabupaten Sleman Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 5. <http://repository.upy.ac.id/1783/%0Ahttp://repository.upy.ac.id/1783/1/Artikel.pdf>
- Indriyani, L. (2015). Pengaruh pengembangan karir dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. 10–19.
- Nanga, V. P. S. R. (2019). *ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA III (Persero) REGIONAL JAWA TIMUR SUBDIVISI PROPERTI DAN ANEKA USAHA*. Skripsi.
- Pegawai, K., Kantor, D. I., & Kuranji, K. (2017). Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan kuranji. 8.
- Putu, N., & Andriyani, D. (2017). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia Setiap sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi pasti menginginkan pengembangan pada karirnya . Karir yang berkembang sering kali dikaitkan dengan masa depan karyawan, wala. 6(11), 5859–5882.
- Ratnasari, S. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi Pt. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi*, 18(1), 43–50.
- Riyana, D. (2016). Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pos Indonesia (Persero) Fatmawati, Jakarta Selatan).
- Rizki, N., & Thamrin, T. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Data Statistik Dan Informasi KKP Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(2), 70–78. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i2.12347>
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (12th ed.). bumi aksara.
- Sofyadi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.

- Sugiyono. (2018). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF (Sutopo (ed.); 2nd ed.). alfabeta bandung.
- Supardi. (2019). Pengembangan Pegawai Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2), 70–77.
- Supeni, P. D., & Sujana, I. N. (2021). Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PDAM Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 13(2), 352.
<https://doi.org/10.23887/jjpe.v13i2.35775>
- Suprihatiningrum, H., & Bodroastuti, T. (2012). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 1–23.
- Taaweran, V., Sepang, J. L., & Soegoto, A. S. (2016). Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir Terhadap. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntans*, 4(4), 1078–1087.
- Vizzya, R., & Afrianty, T. (2017). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Female Daily Network. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 50(6), 129–137.
- Wati, M. W. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. *Journal Article*, 151.
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://media.neliti.com/media/publications/24316-ID-pengaruh-pelatihan-terhadap-prestasi-kerja-pegawai-pada-inspektorat-kabupaten-ro.pdf&ved=2ahUKEwjPxo-8yKrzAhXiV3wKHZIQCMcQFnoECBAQAQ&usg=AOvVaw1-4yOP>
- Wibowo. (2007). MANAJEMEN KINERJA (Edisi Keli). Rajawali Pers.