

## **PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, PRESTASI KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. TANJUNGPINANG MAKMUR BERSAMA**

Annisa Purnamasari Sitorus<sup>1</sup>, M. Syuzairi<sup>2</sup>, Akhirman<sup>3</sup>  
ichasitorus8@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of Education and Training, Job Performance, and Work Experience on Employee Career Development at PT. Tanjungpinang Prosperous Together. The population in the study were 32 employees who were focused on the office of PT. Tanjungpinang Prosperous Together. Sampling with the saturated technique, the number of samples as many as 32 employees. This type of research is quantitative research. The questionnaire was tested for validity and reliability. Data were analyzed using multiple linear regression analysis, including t test, F test and coefficient of determination. The study was conducted using SPSS version 26. The results showed that partially the variables of Education and Training (X1), Work Achievement (X2), and Work Experience (X3) had a significant effect on Career Development (Y). The results of the F test obtained that the Fcount 41,126 with the value of Ftable 2.95 identifies that the variables of Education and Training (X1), Work Achievement (X2), and Work Experience (X3) simultaneously have a significant effect on the Career Development variable (Y). Based on the coefficient of determination test, about 79,5% of the Career Development variables are influenced by the variables of Education and Training, Work Achievement, and Work Experience. The remaining 20,5% is influenced by other factors not described in this study.*

**Keywords : Education and Training, Job Performance, Work Experience, and Career Development**

### **I. Pendahuluan**

Karir merupakan bagian penting dalam dunia kerja dan akan berubah secara terus-menerus. Tidak dapat dihindari bahwa sebagian besar karyawan pasti menginginkan posisi jabatan yang lebih tinggi dalam perjalanan karirnya. Dalam kehidupan masyarakat sering ditemukan anggapan bahwa seseorang sudah mapan apabila telah menduduki posisi jabatan yang tinggi seperti manajer atau kepala pada suatu instansi, baik swasta maupun pemerintahan. Persepsi ini yang menjadikan banyak karyawan ingin mendapatkan jabatan yang tinggi agar dapat diakui oleh keluarga maupun lingkungan masyarakat dan dapat menjadi suatu kebanggaan.

Pengembangan karir berkaitan dengan penyusunan jalur karir yang merupakan urutan posisi atau jabatan yang mungkin diduduki oleh seorang karyawan mulai dari tingkat terendah hingga tingkatan teratas dalam struktur organisasi, Sutjipto (dalam Sutrisno, 2020:175). Menjabat posisi yang lebih tinggi memiliki resiko yang tinggi pula, karyawan harus memahami dan mempersiapkan

diri bahwa pekerjaan dan tanggung jawab yang akan dijalani menjadi lebih besar, begitu pula dengan tantangan yang harus dihadapi. Untuk itu karyawan harus memiliki ilmu pengetahuan, pengalaman dan kompetensi agar mampu melaksanakan tugasnya.

PT. Tanjungpinang Makmur Bersama adalah Badan Usaha Milik Daerah Kota Tanjungpinang. Saat ini kegiatan utama perusahaan melalui manajemen baru merupakan pelimpahan dalam bentuk jasa persewaan gedung kios dan pengelolaan pasar serta jasa penunjangnya. Pada perusahaan ini karyawan dibagi menjadi dua bagian, yaitu bagian kantor dan bagian lapangan. Untuk mengelola perusahaan dengan baik, tentunya perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas dan keunggulan serta berpengalaman untuk menduduki posisi atau jabatan-jabatan penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan Peraturan Perusahaan PT. Tanjungpinang Makmur Bersama periode 2019-2021, ada beberapa persyaratan untuk mendapatkan promosi jabatan, antara lain memiliki prestasi yang baik, memiliki kemampuan dan potensi untuk meningkatkan jabatan, mengikuti pelatihan yang telah ditetapkan, dan memiliki pengalaman kerja yang cukup. Namun, penerapannya masih kurang maksimal terkait persyaratan kenaikan jabatannya.

Dari hasil observasi yang dilakukan, peneliti menemukan fenomena bahwa banyak karyawan yang belum memiliki kesempatan untuk dapat mengembangkan karirnya yang bertujuan untuk mendapatkan promosi jabatan. Hal ini dikarenakan kurang terlaksananya program pendidikan dan pelatihan, dan prestasi kerja serta pengalaman kerja yang belum cukup.

Untuk mencapai pengembangan karir yang baik, perusahaan harus membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuannya, salah satunya dengan program pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan sangat penting dalam proses pengembangan karir karyawan. Menurut Falola *et al.* dalam Gayatri & Sriathi (2020) pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan suatu teknik yang digunakan untuk mengajarkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tertentu dengan tujuan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan HRD PT. Tanjungpinang Makmur Bersama, pelaksanaan Diklat masih jarang dilakukan dikarenakan belum adanya anggaran perusahaan untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan. Jadi karyawan dapat mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan disaat ada undangan dari instansi lain. Namun, undangan kegiatan pendidikan dan pelatihan juga tidak bisa selalu dihadiri. Hal ini sangat disayangkan karena pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat memberikan manfaat seperti menambah pengetahuan dan kemampuan bagi karyawan serta dapat meningkatkan karirnya di perusahaan. Berikut ini merupakan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang pernah dilaksanakan:

Tabel 1. Daftar Kegiatan Diklat Karyawan

No	Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan	Tahun
1	Diklat Khusus Sekretaris	2017
2	<i>Good Corporate Governance (GCG)</i>	2020
4	Pelatihan Pemasaran	2021

Sumber: PT. Tanjungpinang Makmur Bersama

Selain pendidikan dan pelatihan, prestasi kerja juga sangat dibutuhkan dalam pengembangan karir karyawan. Dalam Peraturan Perusahaan prestasi kerja merupakan syarat penting untuk mendapatkan promosi jabatan. Sutrisno (2020:151) menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Ardan *et al* dalam penelitian Ferninda (2019) prestasi kerja karyawan dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya merupakan pangkal tolak untuk memperoleh pengembangan karir. Prestasi kerja yang kurang memuaskan menyebabkan pegawai sulit untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi di masa mendatang.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan HRD PT. Tanjungpinang Makmur Bersama, seorang karyawan mendapatkan kenaikan jabatan ketika karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik. Meskipun karyawan tersebut sudah belasan tahun bekerja jika tidak memiliki prestasi maka tidak bisa mendapatkan kenaikan jabatan. Hal ini dibuktikan dengan tabel 2.berikut:

Tabel 2. Data Masa Kerja Karyawan

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan/ti (Orang)	Presentase	Jumlah Karyawan yang naik jabatan (3 tahun terakhir)
1	<5	49	59.8%	4
2	5-10	14	17.1%	2
3	10-15	4	4.9%	-
4	15-20	7	8.5%	2
5	20-25	3	3.7%	-
6	>25	5	6.1%	-
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>100%</b>	<b>8</b>

Sumber: PT. Tanjungpinang Makmur Bersama

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja di atas 10 tahun hanya 2 orang yang mengalami kenaikan jabatan. Sedangkan yang bekerja di bawah 5 tahun terdapat 4 orang yang mengalami kenaikan jabatan. Ini membuktikan bahwa seorang karyawan yang memiliki prestasi yang baik akan mendapatkan peluang yang lebih besar untuk mendapatkan kenaikan jabatan.

Selain prestasi kerja, pengalaman kerja juga merupakan salah satu komponen penting untuk mengembangkan karir karyawan pada perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Maryati (2020) pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, masih banyak karyawan yang pengalaman kerjanya rendah. Hal ini dapat dilihat dari tabel 2. bahwa jumlah karyawan yang bekerja di bawah 5 tahun melebihi setengah dari jumlah seluruh karyawan. Selain itu, dikarenakan kurang terlaksananya program Diklat, menjadikan karyawan kurang memiliki pengalaman kerja dibidang lain ataupun dibidang pekerjaannya sendiri. Ardana *et al* dalam penelitian Gayatri & Sriathi (2020) menyatakan adanya kecenderungan bahwa semakin lama seorang karyawan bekerja maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan tersebut, dan semakin memungkinkan untuk dapat memperoleh pengembangan karir di perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Untuk itu penulis tertarik untuk meneliti pengembangan karir karyawan di PT. Tanjungpinang Makmur Bersama judul **“Pendidikan dan Pelatihan, Prestasi Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir karyawan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama”**.

## II. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian kantor yang terdiri dari Divisi HRD & Umum dan Divisi Keuangan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama yang berjumlah 32 orang. Jumlah sampel yang digunakan adalah 32 responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* yakni teknik jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dengan metode observasi, wawancara, dan angket atau kuesioner. Sub indikator selanjutnya menjadi titik tolak untuk membuat suatu pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Berikut tingkatan dalam skala *likert* :

Tabel 3. Skala Likert pada Penelitian

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-ragu	RR	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono : 2019:147)

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis liner berganda dan uji hipotesis dengan tingkat signifikan 5% dan menggunakan SPSS versi 26.

### III. Hasil dan Pembahasan

#### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Hasil perhitungan statistik deskriptif dengan SPSS 26 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pendidikan dan Pelatihan	32	28	40	33.91	3.206
Prestasi Kerja	32	34	50	42.16	4.159
Pengalaman Kerja	32	26	40	34.94	4.024
Pengembangan Karir	32	25	35	30.34	2.789
Valid N (listwise)	32				

Sumber : Output Data Olahan SPSS 26, 2021

Tabel 4. menjelaskan bahwa pada variabel pendidikan dan pelatihan, jawaban minimum responden sebesar 28 dan maksimum 40, dengan rata-rata total jawaban 33,91 dan standar deviasi 3,206. Pada variabel prestasi kerja, jawaban minimum responden sebesar 34 dan maksimum 50, dengan rata-rata total jawaban 42,16 dan standar deviasi 4,159. Pada variabel pengalaman kerja, jawaban minimum responden sebesar 26 dan maksimum 40, dengan rata-rata total jawaban 34,94 dan standar deviasi 4,024. Dan pada variabel pengembangan karir, jawaban minimum responden sebesar 25 dan maksimum 35, dengan rata-rata total jawaban 30,34 dan standar deviasi 2,789.

#### Uji Validitas

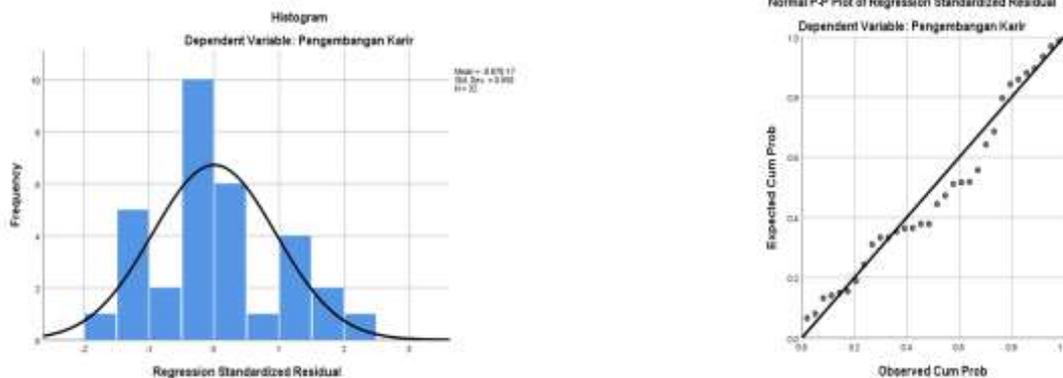
Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid yaitu nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  (0,3494) sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### Uji Reliabilitas

Dari hasil reliabilitas dengan menggunakan variabel pendidikan dan pelatihan, prestasi kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karir mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari *Cronbach's Alpha* yang disarankan yaitu  $> 0,60$  sehingga instrumen layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

#### Uji Asumsi Klasik

## Uji Normalitas



Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26

Gambar 1 & 2

### Hasil Grafik Histogram & Grafik P-P Plot

Berdasarkan gambar 1. menunjukkan bahwa dari grafik histogram didapatkan garis kurva normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal. Sedangkan gambar 2. diperoleh hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal mengidentifikasi model regresi memenuhi asumsi normalitas, dengan demikian analisis regresi layak dalam penelitian ini. Selain analisis grafik diatas, penelitian ini juga menggunakan uji statistik yaitu non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* agar lebih akurat dalam melakukan uji normalitas, sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19970067
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	-.073
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.130 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Olahan SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 5. diatas, uji *Kolmogorov-Smirnov* di atas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah  $0.130 > \alpha 0.05$  yaitu nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang dilihat dari kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0.130. Hal ini berarti data residual diatas yaitu pendidikan dan pelatihan, prestasi kerja, pengalaman kerja terhadap pengembangan karir terdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2019:103), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ada ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen.

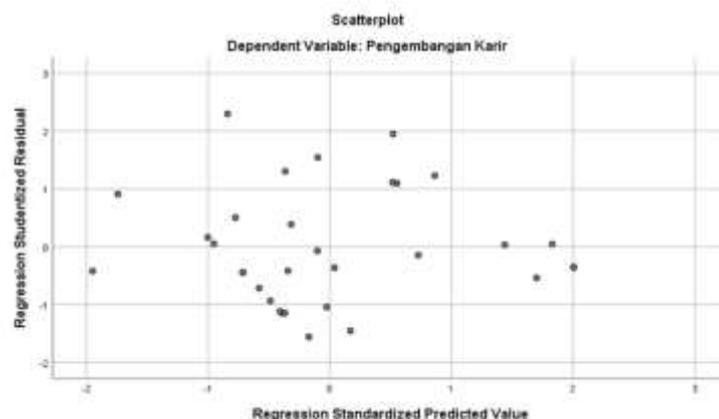
Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pendidikan dan Pelatihan	,844	1,185
Prestasi Kerja	,882	1,134
Pengalaman Kerja	,797	1,254

a. Dependent Variable : Pengembangan Karir  
(Sumber: Hasil Olahan SPSS 26, 2021)

Berdasarkan tabel 6. diketahui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* <10 dan nilai *tolerance* >0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel pendidikan dan pelatihan, prestasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambr 3. Uji Heteroskedastisitas Grafik *Scatterplot*

Dapat dilihat pada gambar 3. bahwa titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, untuk memperkuat lagi pernyataan diatas dilakukan juga uji heteroskedastisitas dengan metode uji Glejser, dengan syarat jika nilai signifikan lebih besar dari > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.417	2.262		.626	.536
	Pendidikan dan Pelatihan	.002	.044	.007	.034	.973
	Prestasi Kerja	-.045	.033	-.259	-1.345	.189
	Pengalaman Kerja	.039	.036	.219	1.079	.290

a. Dependent Variable: Abs\_Res

### Analisis Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X1), Prestasi Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X3) dan Pengembangan Karir (Y). Adapun model persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1 \dots \beta_2 \dots \beta_3$  = Koefisien regresi
- X1,X2,X3 = Variabel Independen
- e = Standard error

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.725	3.955		-.942	.354
	Pendidikan dan Pelatihan	.182	.077	.209	2.361	.025
	Prestasi Kerja	.522	.058	.779	9.001	.000
	Pengalaman Kerja	.168	.063	.243	2.668	.013

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Hasil Olahan SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 8. diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda dan diinterpretasikan sebagai berikut:

$$\text{Pengembangan Karir} = -3,725 + 0,182 X_1 + 0,522 X_2 + 0,168 X_3 + e$$

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t (Secara Parsial)

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.725	3.955		-.942	.354
	Pendidikan dan Pelatihan	.182	.077	.209	2.361	.025
	Prestasi Kerja	.522	.058	.779	9.001	.000
	Pengalaman Kerja	.168	.063	.243	2.668	.013

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Output Data Olahan SPSS 26, 2021

Kesimpulan yang bisa diambil dari analisis tabel 9. diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Hipotesis 1)  
Variabel Pendidikan dan Pelatihan dengan nilai sig 0,025 dan nilai  $t_{hitung}$  2,361. Ini berarti sig lebih dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,025 < 0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapatkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,361 > 2,048$ ). Maka dalam hal ini,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga Pendidikan dan Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).
2. Variabel Prestasi Kerja (Hipotesis 2)  
Variabel Prestasi Kerja dengan nilai sig 0,000 dan nilai  $t_{hitung}$  9,001. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapatkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,001 > 2,048$ ). Maka dalam hal ini,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, sehingga Prestasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).
3. Variabel Pengalaman Kerja (Hipotesis 3)  
Variabel Pengalaman Kerja dengan nilai sig 0,013 dan nilai  $t_{hitung}$  2,668. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,013 < 0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapatkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,668 > 2,048$ ). Maka dalam hal ini,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, sehingga Pengalaman Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).

### Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

Tabel 10. Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.601	3	65.534	41.126	.000 <sup>b</sup>
	Residual	44.618	28	1.593		
	Total	241.219	31			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir  
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan

Sumber: Output Data Olahan SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  41,126. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  ( $F_{tabel} \alpha = 0,05, df = 28$ ) didapat  $F_{hitung}$  41,126 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 2,95 ( $41,126 > 2,95$ ). Maka dalam hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, yang menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan, Prestasi Kerja, dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir.

### Uji Koefisien Deteriminasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2016:95), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 <sup>a</sup>	.815	.795	1.262

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

Berdasarkan tabel 11. diatas, maka dapat dilihat bahwa koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,795 (79,5%). Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan, prestasi kerja, dan pengalaman kerja memberi pengaruh pada variabel pengembangan karir sebesar 79,5%, sedangkan sisanya sebesar 20,5% (100% - 79,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **Pembahasan Hipotesis**

### **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir**

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan dengan nilai sig 0,025 dan nilai  $t_{hitung}$  2,361. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,025 < 0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,361 > 2,048$ ). Maka dalam hal ini,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama.

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin sering perusahaan mengadakan pendidikan dan pelatihan untuk karyawan, maka pengembangan karir karyawan juga akan meningkat dikarenakan karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya dari kegiatan pendidikan dan pelatihan tersebut, serta dapat lebih mengembangkan karirnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gayatri & Sriathi (2020) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Broto (2020) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Labuhanbatu.

### **Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir**

Hasil uji hipotesis kedua, dimana variabel prestasi kerja dengan nilai sig 0,000 dan nilai  $t_{hitung}$  9,001. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapatkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,001 > 2,048$ ). Maka dalam hal ini,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, sehingga prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama.

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi prestasi kerja karyawan, berarti kontribusi yang diberikan kepada perusahaan semakin banyak. Maka peningkatan pengembangan karirnya bisa menjadi lebih cepat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adnyani & Dewi (2019) yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Dan diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferninda (2019) menyatakan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir**

Hasil uji hipotesis ketiga, dimana variabel pengalaman kerja dengan nilai sig 0,013 dan nilai  $t_{hitung}$  2,668. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,013 < 0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapatkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,668 > 2,048$ ). Maka

dalam hal ini,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, sehingga pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama.

Hasibuan dalam Maryati (2020) menyatakan bahwa pengetahuan dan keterampilan diperoleh seseorang selama bekerja akan membentuk sebuah pengalaman yang tidak ternilai harganya. Karyawan dikatakan memiliki pengalaman bukan hanya dilihat dari seberapa lama karyawan tersebut sudah bekerja, tetapi juga dilihat dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengalaman kerja karyawan, maka semakin mudah untuk meningkatkan pengembangannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama.

Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pengembangan karir pegawai Kantor Camat Manggeng Aceh Barat Daya. Dan diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir di PPPPTK TK dan PLB Bandung.

### **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Prestasi Kerja, dan Pengalaman Kerja Secara Simultan terhadap Pengembangan Karir**

Pengujian hipotesis yang keempat, bahwasannya nilai signifikansi 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  41,126. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  ( $F_{tabel} \alpha = 0,05, df = 28$ ) didapat  $F_{hitung}$  41,126 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 2,95 ( $41,126 > 2,95$ ). Maka dalam hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, prestasi kerja, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumadewi & Suwandana (2017) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja, prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap pengembangan karir. Dan diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Mranani, dkk (2020) yang menyatakan bahwa secara simultan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan (Studi pada PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya).

## **IV. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul Pendidikan dan Pelatihan, Prestasi Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama dengan nilai perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $2,361 > 2,048$ ) dan nilai probabilitas sebesar  $0,025 < 0,05$ .
2. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama dengan nilai perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $9,001 > 2,048$ ) dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ .
3. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama

dengan nilai perbandingan thitung dengan ttabel ( $2,668 > 2,048$ ) dan nilai probabilitas sebesar  $0,13 < 0,05$ .

4. Pengujian secara simultan membuktikan bahwa Pendidikan dan Pelatihan, Prestasi Kerja, dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama dengan nilai perbandingan Fhitung dengan Ftabel ( $41,126 > 2,95$ ) dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka secara simultan dinyatakan signifikan.

## V. Daftar Pustaka

Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Gayatri, Ida Ayu Diah Sri & Sriathi, Anak Agung Ayu. 2020. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja serta Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 4, 2020: 1358-1378, ISSN: 2302-8912.

Mranani, Novelia Asita, dkk. 2020. *Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi pada PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya)*. Journal of Economy, Accounting and Management Science. Vol. 2 No. 1.

Ferninda, Altina. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung*. Skripsi. Bandar Lampung: Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Safitriani, Suci. 2020. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai*. Skripsi. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Maryati, Eni. 2020. *Hubungan Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir di Puskesmas Penusupan Kabupaten Tegal*. Skripsi. Tegal: Universitas Panca Sakti Tegal.

Upasuji, Ni Komang E. & Satrya, I Gusti Bagus H. 2020. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Penilaian Kinerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 12, 2020 : 3641-3660 ISSN : 2302-8912.

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Andriyani, Ni Putu Dianita & Utama, I Wayan Mudiarta. 2017. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017: 5859-5882, ISSN: 2302-8912.

Zamzam, Fazakkir, dkk. 2020. *Pola Rekrutmen, Seleksi, Pendidikan dan Pelatihan Pengaruhnya terhadap Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan*. Jurnal Ecoment Global, Volume 5 Nomor 2 Edisi Agustus 2020, P-ISSN: 2540-816X, E-ISSN: 2685-6204.

- Parwati, Utari. 2019. *Pengaruh Diklat dan Dukungan Organisasi terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Mustika Asahan Jaya*. Skripsi. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Lestari, Indah Tia. 2017. *Hubungan antara Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karir pada Karyawan PT. Indosat Medan*. Skripsi. Medan: Universitas Medan Area.
- Silviani, Eka. 2018. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Salim Ivomas Pratama Rokan Hilir Riau*. Skripsi. Medan: Universitas Medan Area.
- Rezeki, Aminah Putri, dkk. 2020. *Pengalaman Kerja dan Pelatihan sebagai Variabel Determinasi terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Medan*. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, Volume 4 Nomor 2, 2020, ISSN: 2614-2147.
- Hidayat, Rahmad. 2019. *Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja dan Pemberian Remunerasi terhadap Pengembangan Karir Pegawai Kantor Camat Manggeng Aceh Barat Daya*. Skripsi. Banda Aceh: Universitas Muhammadiyah Aceh.
- Broto, Bayu Eko. 2020. *Pengaruh Diklat dan Fasilitas Kerja terhadap Pengembangan Karir di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Labuhanbatu*. *Jurnal Ilmiah Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Labuhanbatu*, Vol. 8 No. 2, Mei 2020, E-ISSN: 2615-1855, P-ISSN: 2303-2863.
- Adnyani, Ni Luh Putu Ria & Dewi, A.A. Sagung Kartika. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karier Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 7, 2019: 4073-4101, ISSN: 2302-8912.
- Putra, Ridwan Raynaldi. 2020. *Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja Pengaruhnya terhadap Pengembangan Karir di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) Bandung*. Skripsi. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Sumadewi, Ni Putu Asri & Suwandana, I Gusti Made. 2017. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6 No. 8, 2017: 4070-4098, ISSN: 2302-8912.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23*.