Inovasi
Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen
Vol. 9, No. 2, December 2022

P-ISSN 2356-2005
E-ISSN 2598-4950

ANALISIS DAMPAK PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA DENGAN MELIHAT PERAN PELATIHAN, PENGALAMAN DAN KOMPETENSI KERJA

Mukrodi[1], Endang Sugiarti[2]
Universitas Pamulang, Indonesia
E-mail: dosen00560@unpam.ac.id

ABSTRACT
Many factors affect a person's performance or productivity at work, one of which is getting a higher position. However, there are a number of things that are considered by companies in providing promotions, including employees who are trained, experienced, and competent. This research was conducted to test the ability of career development variables as a factor that strengthens increased performance by looking at the variables of training, experience and work skills. To follow up on these objectives, a quantitative-based scientific method is used to express research results. Sources of research data are Fouher Popular Internasional company employees, totaling 130 people. The research data was collected by distributing questionnaires using a simple random technique. The research data was processed and analyzed using a linear regression statistical test. The results of the study show that career development can positively strengthen performance. That is, career development can be a factor that encourages an employee to work better and be performance-oriented or productive. However, the career development factor will be achieved if the employee has met the company's expectations, namely trained to work professionally, has extensive experience, and is able to work with high skills.
Keywords: Career Development, Performance, Training, Competence, Experience

I. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja sudah banyak sekali yang namanya jasa pengembangan sumber daya manusia atau sebuah pelatihan pengembangan pada karyawan untuk sebuah perusahaan [1]. Pengembangan ini sangat diperlukan dalam dunia pekerjaan dari perusahaan yang baru merintis hingga perusahaan-perusahaan besar yang sedang berjalan hingga Go Internasional. Pengembangan atau pelatihan ini bertujuan agar para karyawan yang telah direkrut oleh sebuah perusahaan memiliki bekal serta kemampuan agar dapat bisa bersaing dengan kompetensi-kompetensi yang dimiliki [2].

Perusahaan yang baru saja merintis tentu saja menaruh harapan besar kepada karyawan yang mereka rekrut dan mereka beri pelatihan agar kelak nanti para karyawan ini bisa membawa perusahaan tersebut semakin merkembang kedepannya dan untuk perusahaan yang sudah memiliki nama besar tentu saja harus memiliki pelatihan dalam sebuah perusahaannya agar para karyawan yang baru saja mereka rekrut semakin terasah dan terarah untuk bisa lebih memajukan perusahaannya dikemudian hari [3]. Pada intinya, semua perusahaan yang baru saja merintis ataupun perusahaan yang sudah berkompeten tentu saja memiliki harapan besar dikemudian hari agar perusahaan tersebut bisa lebih berkembang dan dapat bersaing dengan perusahan lainnya [4].

Pada perusahaan Multi Level Marketing Fouher Popular Internasional ini merupakan perusahaan pemasaran yang berjenjang maupun berantai, dimana tenaga suatu penjualnya yaitu sales tidak hanya mendapatkan kompensasi atas penjualan yang dihasilkan, tetapi juga mendapatkan kompensasi atas hasil penjualan sales lain yang mereka sudah rekrut. Multi Level Marketing juga dapat dikenal karena memiliki sistem piramida sebagai suatu system penjualannya, dalam system piramida tersebut, ada istilah yang namanya anggota “upline” maupun “downline” yaitu ketika orang melakukan penjualan produk sesuai dengan urutan rekrutan atau pendaftaran. Untuk

P-ISSN 2356-2005
E-ISSN 2598-4950

anggota upline, maka diharuskan mencari anggota downline sebanyak-banyaknya agar memperoleh bonus maupun penghasilan yang berlipat. Sedangkan anggota downline merupakan tenaga penjual yang telah direkrut oleh anggota upline.

Konsep multi level marketing merupakan suatu strategi bisnis klasik yang mengerahkan segenap unsru sumber daya manusia yang ada untuk terlibat secara penuh di dalam menyebarluaskan dan memasarkan produk perusahaan. Namun yang menjadi ciri khasnya adalah sistem kemitraan mengikat. Artinya, semua pihak yang terlibat menjadi bagian tim pemasaran, yang satu dengan lainnya saling bekerja sama untuk mencapai target/ tujuan yang telah ditetapkan. Bahkan pelanggan itu sendiri dalam konsep ini dapat menjadi sumber daya bagi pemasaran produk. Dengan kata lain, perusahaan mengembangkan konsep jaringan meluas dengan membangun hubungan bisnis dengan semua mitranya, sehingga semua orang dilibatkan secara seirus untuk memiliki perasaan di dalam mencapai target atau profit yang ditetapkan. Sebagai konsekuensinya, perusahaan akan lebih agresif dengan memberikan berbagai fasiltias dan kompensasi [5].

Dalam suatu pelatihan untuk perusahaan memberikan dampak yang positif terhadap suatu perkembangan perusahaan, dimanapun adanya suatu lembaga pelatihan sangatlah penting sesuai dengan bidang yang ada dalam suatu perusahaan tersebut [6].

Kondisi di atas menegaskan, bahwa perusahaan membutuhkan pegawai yang terampil, pegawai dengan kinerja tinggi, dan dari hasil kerja mampu mendorong kemajuan bagi bisnis perusahaan [7]. Selain itu, perusahaan menyadari bahwa peran pegawai unggul memberikan kesan positif pada sendi-sendi organisasi, di mana semua bidang atau unit bisnis dapat berjalan secara efektif dan efisien, bahkan antara bidang dapat terjalin suatu sinergi dan kolaborasi yang mendorong percepatan kemanjuan di dalam organisasi [8], sehingga perusahaan mampu bersaing di tengah-tengah persaingan global.

Tidak dapat disangkal, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur organisasi yang memiliki kendali atas perusahaan, sehingga perannya dan kedudukannya sangat penting. Yang menarik dari SDM adalah tentang kontribusi yang dihasilkan bagi kepentingan perusahaan, dalam konteks organisasi SDM merupakan tulang punggung perusahaan, yang seluruh kehidupannya memiliki nilai pengaruh terhadap eksistensi perusahaan [9]. Maka dari pada itu, pemeliharaan terhadap SDM perlu dilakukan, agar tercipta SDM unggul, yakni SDM dengan kualitas kerja yang baik, dengannya dapat mendorong daya saing organisasi.

II. LANDASAN TEORI

Pelatihan terhadap pengembangan karier

Makna teoritis dari pelatihan adalah tentang belajar sesuatu secara fokus dan khusus di bawah bimbingan ahli [10]. Dengan kata lain, kita bisa memahami bahwa pelatihan adalah aktivitas menuntut ilmu secara khusus yang mempelajarai suatu keahlian tertentu agar mendapatkan keahlian teknis yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini yang menjadi keunikan pelatihan dibandingkan dengan metode belajar lain. Pelatihan memberikan ruang yang lebih spesifik di bawah bimbingan ahli, sehingga peserta pelatihan mendapatkan pengetahuan yang bersifat praktis dan aktual (sesuai dengan kebutuhan lapangan)

Dengan demikian, pelatihan memiliki muatan langsung terhadap pembentukan keterampilan kerja baik bersifat teknis maupun manajerial [11]. Beberapa hal yang membuat perlunya dilakukan pelatihan adalah:

1. Pelatihan meningkatkan kompetensi
2. Pelatihan membantu meningkatkan daya kreativitas dan inovasi
3. Pelatihan menjadi referensi bagi pegawai dalam menyelesaikan masalah

P-ISSN 2356-2005
E-ISSN 2598-4950

4. Pelatihan mengasah potensi pegawai

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa pelatihan dapat menghantarkan seseoang pada penguasaan suatu keahlian tertentu, semakin banyak jenis pelatihan yang diikuti maka dapat meningkatkan keahlian teknisnya [12]. Dengan demikian orang tersebut akan memiliki kemampuan nyata di dalam menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja. Oleh karena tercapainya kinerja maka sangat dimungkinkan pegawai tersebut untuk dilihat dan diberikan apresiasi berupa promosi jabatan ataupun rotasi kerja.

Pengalaman Kerja terhadap pengembangan karier

Pengalaman dalam arti sederhana adalah pengetahuan matang yang terbentuk oleh proses kerja yang telah dilakui. Sehingga orang yang berpengalaman akan memiliki kecenderungan profesional dan lebih bisa diandalkan [13]. Hal tersebut terjadi karena seseorang yang berpengalaman memiliki pengetahuan yang lebih teknis, sehingga ia tidak lagi berbicara soal kemungkinan, namun lebih tepatnya soal keyakinan terjadinya atau tercapainya [14]. Hal tersebut sangat membantu perusahaan di dalam meminimalisir risiko kerugian, terutamama dalam hal menekan efisiensi waktu dan biaya.

Berdasarkan kondisi di atas, maka sangat wajar jika orang-orang dengan pengalaman mumpuni akan diberikan kesempatan yang lebih terbuka soal karier. Karena mereka adalah orang-orang yang secara nyata terbukti kontibusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan [15], maka sangat beralasan jika pengalaman kerja yang cukup bersifat linear dengan karier yang didapat.

Dalam konteks yang lebih spesifik, pengalaman kerja merupakan jaminan atas kemampuan kerja secara profesional. Dengan demikian, perusahaan akan diuntungkan, karena model kerja pegawai profesional akan berorientasi pada peningkatan daya saing internal dan pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini menegaskan, bahwa:

1. Pengalaman kerja merupakan atribut profesionalitas kerja
2. Pengalaman kerja menunjukkan penguasaan tugas
3. Pengalaman kerja menunjukkan kematangan jiwa
4. Pengalaman kerja memperkuat kebijaksanaan diri dalam menyelesaikan tugas dan penyelesaian masalah

Uraian di atas, secara jelas menunjukkan tentang hubungan antara pengalaman kerja dengan pengambangan karier. Dalam sebuah penelitian dikemaukakan, tidaklah seseorang mendapatkan posisi yang baik jika mereka tidak dapat membuktikan kemampuan kerja, dan dengan pengalaman maka seseorang akan lebih bisa menunjukkan hasil kerja yang baik. Menurut Saraswati & Dewi [16] menjelaskan bahwa diperolehnya karier yang baik karena dasar kemampuan yang teruji, bahkan pegawai mampu menunjukkan kemampuan mengambil sikap atau keputusan tentang pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain, pegawai dengan tingkat pengalaman akan menunjukkan kesiapan diri, kepercayaan diri, dan kematangan kompetensi sehingga tingkat motivasi dalam bekerja sangat dominan [17]. Selain itu, dalam pelaksanaan tugas lebih memungkinkan minimnya risiko.

Kompetensi terhadap pengembangan karier

Kompetensi diperlukan dalam pelaksanaan tugas, agar hasil pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan [18]. Oleh karena itu, kompetensi menjadi parameter tentang ketercapaian kinerja, produktivitas kerja dan prestasi kerja. Ketiga hal tersebut, umumnya menjadi salah satu pertimbangan pimpinan di dalam pengembangan karier pegawai. Bagi perusahaan, memberikan jabatan kepada seseorang wajib berdasarkan kapasitas dan keahlian, hal tersebut penting karena menyangkut banyak kepentingan yang harus dipenuhi [19]. Secara psikologi, kenaikan jabatan atau rotasi kerja adalah bentuk pemeliharaan pegawai, maka ada kecenderungan pegawai akan berupaya mencapainya, bahkan di dalam kenaikan jabatan terdapat kesejahteraan dan fasilitas [20].

P-ISSN 2356-2005
E-ISSN 2598-4950

Nugraha, et al. [21] menyatakan, korelasi antara kompetensi dengan karier sangat dekat, sehingga ada kemungkinan yang lebih besar untuk bisa menampilkan hasil kerja yang baik. Dengan kata lain, kompetensi merupakan alat bagi pegawai untuk dapat mencapai kinerja dan produktivitas kerja, karena itu maka perusahaan akan mempertimbangkan posisi/ jabatan yang lebih pantas sebagai penghargaan/ apresiasi.

Keterkaitan kompetensi dengan pengembangan karier ada pada standar kerja, yakni kompetensi merupakan keahlian seorang pegawai yang memungkinkan tugas diselesaikan dengan baik, serta menghasilkan pekerjaan yang memberikan dampak terhadap kemajuan dan keuntungan semua pihak [22]. Oleh karena itu, kompetensi menjadi instrumen penting bagi pimpinan di dalam kenaikan jabatan. Hal lain dari kompetensi adalah kinerja. Kinerja hanya akan dapat dicapai melalui kemampuan kerja yang baik, maka dengan demikian perusahaan akan memberikan perhatian lebih kepada pegawai yang memiliki tingkat kemampuan kerja tinggi, salah satunya dengan memberikan promosi jabatan. Hal ini menandakan bahwa perusahaan lebih percaya kepada pegawai yang memiliki keahlian kerja teruji, sehingga sangat senang jika jabatan-jabatan strategis dipegang oleh ahlinya.

Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Secara definitif pengembangan karier merupakan jenjang posisi kerja yang bersifat ke atas. Maknanya, meningkatnya kedudukan seseorang pegawai dalam suatu organisasi. Namun demikian, posisi jabatan tinggi selalu memiliki syarat yang khusus, tidak dapat diberikan kepada sembarang pegawai. Karena jabatan yang tinggi memiliki kewenangan yang besar dan strategis, sehingga dampak yang ditimbulkannya juga besar. Oleh karena itu, pengambangan karier dilakukan dengan hati-hati agar esensinya meningkatkan kinerja dan kemajuan perusahaan dapat tercapai.

Ada banyak alasan mengapa banyak pegawai menginginkan jabatan yang tinggi, salah satunya adalah kompensasi dan kesejahteraan yang diterima. Oleh karena besarnya manfaat dari suatu jabatan, maka ini menjadi daya tarik bagi pegawai untuk berlomba-lomba mencapainya. Wotulo, et al. [22] menjelaskan, karier yang tinggi akan menuntut tanggung jawab yang lebih besar, karena di dalamnya terdapat konsekuensi atas nasib perusahaan. Maka dalam mencapai karier sangat sulit dan membutuhkan berbagai upaya dan waktu yang tidak sedikit. Bagi perusahaan mampu dan loyal saja tidak cukup, namun seorang pegawai harus memenuhi harapan perusahaan dalam konsistensi kinerja dan keuntungan yang diberikan kepada perusahaan.

III. METODE PENELITIAN

Agar penelitian ini tercapai, maka ditetapkan kaidah ilmiah sebagai berikut:

1. Asas penelitian adalah kuantitatif
2. Metode penelitian bersifat asosiatif kausal
3. Teknik analisis dan pembahasan menggunakan statistik regresi
4. Subjek penelitian adalah pegawai Fouher Popular Internasional
5. Sampel penelitian dilakukan secara acak sederhana dengan jumlah sampel 130 orang.
6. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan parameter skala likert

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Sebanyak 130 responden yang terlibat dalam penelitian ini dengan karakteristik sebagai berikut:

1. Responden penelitian didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan persentasi 53%, sedangkan 47% adalah responden wanita.

P-ISSN 2356-2005
E-ISSN 2598-4950

2. Umumnya tingkat pendidikan responden adalah sarjana, sedangkan 33% lulusan SMA.
3. Lebih dari 50% merupakan responden dengan tingkat pengalaman kerja lebih dari 10 tahun.
4. Berdasarkan usia, rata-rata responden berumur 30 – 40 tahun.

Uji Validitas

Seluruh instrumen penelitian memiliki nilai korelasi bivariate lebih besar dari 0.50. Artinya, kuesioner penelitian benar-benar alat ukur bagi variabel yang diteliti, sehingga dipahami secara operasional oleh responden. Dengan kata lain, apa yang ditanyakan merupakan realitas di lapangan, sehingga responden dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan kondisi tersebut.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60. Angka tersebut mengindikasikan bahwa jawaban responden memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga tidak terindikasi adanya manipulasi jawaban atau kesalahan di dalam jawaban. Hal ini memberikan raung, bahwa data penelitian layak untuk dianalisis.

Distribusi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja dipersepsikan baik. Yang dimaksud baik dalam pelatihan kerja berkenaan dengan materi pelatihan dan penguasaan materi. Lebih dari 60% responden menyatakan, bahwa setiap diadakan kegiatan pelatihan, hal yang paling menarik adalah penyajian materi dan pengamasan materi yang mudah dipahami. Hal ini membuat pegawai merasa senang mengikuti pelatihan, dan sangat membantu di dalam pelaksanaan tugas.
2. Pengalaman kerja pegawai dinilai baik, khususnya berkenaan dengan masa kerja. Lebih dari 70% pegawai menyatakan bahwa mereka memiliki waktu kerja yang lama, sehingga layak untuk diperhitungkan. Selain itu, lamanya masa kerja menjelaskan tentang kematangan mental dan terujinya kompetensi kerja.
3. Kompetensi dipersepsikan baik. Menurut pegawai kompetensi sudah baik dalam hal kemampuan kerja teknis pada tugas yang diemban. Hal tersebut diakui, karena sudah menjadi rutinitas kerja, sehingga pegawai memahami betul berbagai aspek tentang pekerjaan, termasuk hasilnya.
4. Pengembangan karier dinilai baik. Lebih dari 50% pegawai menyatakan, promosi jabatan dilakukan secara transparan. Yakni adanya informasi tentang promosi jabatan yang diketahui oleh semua pegawai. Bahkan di berbagai kesempatan, pimpinan selalu mengingatkan pegawai untuk terus meningkatkan kinerja, sehingga mendapatkan jenjang karier yang diharapkan.
5. Kinerja pegawai dipersepsikan baik. Lebih dari 40% pegawai menyatakan lingkungan kerja sangat mendukung dalam pelaksanaan kerja, sehingga setiap pekerjaan terasa mudah dilakukan dan diselesaikan. Dampak positif dari lingkungan ini sangat besar terhadap kondisi psikologis pegawai, dengan tim kerja yang solid dan pimpinan yang baik, dapat mendorong semangat kerja yang tinggi.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir

Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir berdasarkan adanya analisa data menunjukkan pada persamaan regresi linear sederhana adalah Y = 8,220 + 1,062 X1 persamaan ini dapat diartikan terdapatnya arah suatu hubungan positif antara Pelatihan (X1) Terhadap Pengembangan Karir (Y). Nilai kolerasi R sebesar 0,815 berada pada interval antara 0,80 – 1,000 dengan adanya suatu tingkatan hubungan sangat kuat dapat diartikan adanya variabel Pelatihan (X1) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Pengembangan Karir (Y). sedangkan koefisien determinasi R *Square* sebesar 0,664 bermaknakan variabel Pelatihan (X1) memiliki kontribusi atau adanya sumbangan terhadap Pengembangan Karir (Y) sebesar 66,4% dan sisanya

P-ISSN 2356-2005
E-ISSN 2598-4950

33,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Pada uji hipotesis pertama nilai t_{hitung} 13,846 > t_{tabel} 1,985 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima (Signifikan) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Pengembangan Karir Fouher Popular Internasional.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik yang bersifat tekniks maupun manajerial. Sehingga dengan pegawai rutin mengikuti pelatihan maka akan membentuk kemampuan kerja profesional dan mumpuni dalam hal tata kelola perusahaan. Hal tersebut dapat memberikan peluang terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pangestuti [11], bahwa pelatihan adalah kegiatan positif yang secara khusus menjelaskan tentang suatu cara menyelesaikan pekerjaan atau masalah secara benar. Dengan demikian, muatan dari hasil pelatihan adalah membentuk pola kerja yang terukur dan sistematis, sehingga pegawai mampu mengembangkan kreativitas dan inovasi di dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir berdasarkan adanya analisa data menunjukkan pada persamaan regresi linear sederhana adalah Y = 7,237 + 1,036 X2 persamaan ini dapat diartikan terdapatnya arah suatu hubungan positif antara Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Pengembangan Karir (Y).

Nilai kolerasi R sebesar 0,799 berada pada interval antara 0,60 – 0,799 dengan adanya suatu tingkatan hubungan sangat kuat dapat diartikan adanya variabel Pengalaman Kerja (X2) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Pengembangan Karir (Y). Sedangkan koefisien determinasi R *Square* sebesar 0,639 bermaknakan variabel Pengalaman Kerja (X2) memiliki kontribusi atau adanya sumbangan terhadap Pengembangan Karir (Y) sebesar 63,9% dan sisanya 36,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Pada uji hipotesis pertama nilai t_{hitung} 13,104 > t_{tabel} 1,985 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima (Signifikan) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Pengembangan Karir Fouher Popular Internasional.

Temuan menegaskan bahwa pengalaman kerja dapat membentuk kematangan diri, membangun komitmen dan memperkuat keahlian. Hal ini mendorong lahirnya kepercayaan diri, bahwa pegawai mampu memenuhi harapan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suadnyana & Supartha [14], pengalaman menjelaskan tentang kedalaman dan kompleksitas keahlian seseorang. Artinya, orang yang berpengalaman akan selalu dapat memberikan hasil terbaik, karena mereka dapat bekerja baik secara prosedural maupun kondisional.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir

Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir berdasarkan adanya analisa data menunjukkan pada persamaan regresi linear sederhana adalah Y = 4,404 + 1,094 X3 persamaan ini dapat diartikan terdapatnya arah suatu hubungan positif antara Kompetensi (X3) Terhadap Pengembangan Karir (Y). Nilai kolerasi R sebesar 0,660berada pada interval antara 0,60 – 0,660 dengan adanya suatu tingkatan hubungan sangat kuat dapat diartikan adanya variabel Kompetensi (X3) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Pengembangan Karir (Y). Sedangkan koefisien determinasi R *Square* sebesar 0,435 bermaknakan variabel Kompetensi (X3) memiliki kontribusi atau adanya sumbangan terhadap Pengembangan Karir (Y) sebesar 43,5% dan sisanya 56,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pada uji hipotesis pertama nilai 8,646 > t_{tabel} 1,985 atau nilai Sig 0,000, < 0,05 maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima (Signifikan) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Pengembangan Karir Fouher Popular Internasional.

Dalam suatu penelitian dijelaskan bahwa kompetensi adalah syarat utama dalam promosi jabatan [18]. Hal tersebut dilakukan sebagai suatu upaya memastikan, bahwa

P-ISSN 2356-2005
E-ISSN 2598-4950

suatu jabatan dapat dijalankan dengan baik dan benar. Selain itu, ada harapan dari perusahaan, dengan terpenuhinya syarat kompetensi dalam suatu jabatan maka diharapkan dapat mendorong lahirnya produktivitas tinggi yang memberikan kontribusi besar bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Secara Bersama-sama Terhadap Pengembangan Karir

Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan adanya analisa data menunjukkan pada persamaan regresi linear sederhana adalah Y = 0,591 + 0,598 X1 + 0,453 X2 + 0,208 X3 persamaan ini dapat diartikan terdapatnya arah suatu hubungan positif antara Pelatihan (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) Terhadap Pengembangan Karir (Y). Nilai kolerasi R sebesar 0,858 berada pada interval antara 0,80 – 1,000 dengan adanya suatu tingkatan hubungan sangat kuat dapat diartikan adanya variabel Pelatihan (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kompetensi (X3) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Pengembangan Karir (Y). Sedangkan koefisien determinasi R *Square* sebesar 0,736 bermaknakan variabel Kompetensi (X3) memiliki kontribusi atau adanya sumbangan terhadap Pengembangan Karir (Y) sebesar 73,6% dan sisanya 26,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Pada uji hipotesis empat nilai F_{hitung} 88,186 > F_{tabel} 3,090 atau nilai Sig 0,000, < 0,05 maka H_{o4} ditolak dan H_{a4} diterima (Signifikan) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Fouher Popular Internasional.

Dari ketiga variabel bebas (Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi) variabel Pelatihan (X1) memikiki kontribusi atau sumbangan paling besar terhadap Pengembangan Karir (Y) dengan kontribusi 66,4%. Besarnya kontribusi tersebut menjelaskan bahwa faktor pengembangan karier sangat berperan terhadap tingakat kinerja seseorang. Artinya, orang akan lebih termotivasi atau totalitas dalam bekerja jika diberikan tanggung jawab atau kedudukan yang lebih tinggi. Namun demikian, karier itu sendiri tidak dapat diraih dengan mudah, diperlukan suatu kemampuan terlatih, pengalaman yang luas dan komptensi yang matang.

V. KESIMPULAN

Secara substansi temuan penelitian ini sejalan dengan logika teori dan hasil penelitian terdahulu, bahwa kinerja perlu ditingkatkan, maka salah satu faktor yang dapat dilakukan adalah dengan menghadirkan sistem kenaikan jabatan kerja. Dalam bahasa lain, adanya promosi jabatan maka orang akan merasa lebih hidup di dalam organisasi. Karena meningkatnya karier berarti adanya perubahan cara kerja dan keuntungan yang didapat lebih besar. Hal ini kemudian dapat membangkitkan rasa optimis dan gairah sebagai anggota organisasi. Akan tetapi, pengembangan karier pegawai perlu juga didukung oleh suatu sistem pelatihan yang tepat guna dan tepat sasaran, sehingga pegawai memiliki bekal untuk meraih jabatan yang diinginkan. Begitupun dengan memberikan berbagai kesempatan keterlibatan di dalam organisasi, maka dapat memperkuat pengalaman dan keterampilan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
[2] Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
[3] Solong, H. A. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Deepublish.

P-ISSN 2356-2005
E-ISSN 2598-4950

[4] Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
[5] Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
[6] Utama, D. Z. M., & SE, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori*. UNJ PRESS.
[7] Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
[8] Qurotianti, A. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menerapkan Pelayanan Prima di Perpustakaan Perguruan Tinggi (Studi Kasus di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). *Jurnal IPI (Ikatan Pustakawan Indonesia)*, *3*(1), 1-10.
[9] Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, *3*(2), 118-139.
[10] 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*, *8*(7), 4073-4101.
[11] Pangestuti, D. C. (2019). Analisis pengalaman kerja, kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir dengan intervening prestasi kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, *4*(1), 57-68.
[12] Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, *6*(1), 14-31.
[13] Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *18*(1), 9-15.
[14] Suadnyana, I. K., & Supartha, I. W. G. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *7*(4), 1-14.
[15] Aprianto, R. S. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuk Linggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. Vol 24*, *1*.
[16] Saraswati, K. A., & Dewi, A. A. S. K. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Kepribadian terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada Hotel Nikki di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *6*(11), 6167-6168.
[17] 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), 1358-1378.
[18] Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 283-295.
[19] Pangestuti, D. C. (2019). Analisis pengalaman kerja, kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir dengan intervening prestasi kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, *4*(1), 57-68.
[20] Kuswibowo, C. (2021). Analisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja guru pada lembaga pendidikan Islam. *Journal of Islamic Education and Innovation*, 155-166.
[21] Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak

P-ISSN 2356-2005
E-ISSN 2598-4950

Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, *6*(1), 81-93.

[22] Wotulo, A. G., Sendow, G., & Saerang, R. (2018). Pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada bank sulutgo pusat di manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *6*(4).