

Pengembangan Karir Karyawan pada Industri Garmen dan Variabel yang Mempengaruhinya

Reza Maulana Prasaja, Purnadi, Yudhistira, Arin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto

rezamaulanaprasaja45@gmail.co

m

ABSTRACT

This research aims to find out the influence of work motivation, work training and work experience on employee career development. Challenges in career development in this company include the lack of clear, well-defined career paths. The importance of work motivation, work training and work experience to improve employee career development. This sample collection used quantitative methods. The research sample consisted of 108 employees taken based on a dense sampling technique or census. The data collection instrument used a five-level Likert scale questionnaire. Data analysis uses multiple analysis with the help of SPSS 25.00 software. Research findings show that work motivation has a positive and significant effect on employee career development, work experience has a positive and significant effect on employee career development, job training has no effect on employee career development. The company should pay attention to the motivation aspect in order to improve career development, as well as provide an understanding of the tasks given so that employees better understand and can carry out the obligations given.

Keywords: *Work Motivation; Training; Work experience; Career Development.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi kerja, Pelatihan kerja dan Pengalaman kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. Tantangan dalam pengembangan karir di perusahaan ini meliputi kurang jelasnya jalur karir yang terdefinisi dengan baik. Pentingnya motivasi kerja, pelatihan kerja serta pengalaman kerja untuk meningkatkan pengembangan karir karyawan. Pengambilan sampel ini menggunakan metode kuantitatif sampel penelitian terdiri dari 108 karyawan yang diambil berdasarkan teknik pengambilan sampel jebuh atau sensus. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert lima tingkat. Analisis data menggunakan analisis berganda dengan bantuan *software* SPSS 25. Penemuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. Sebaiknya pihak perusahaan memperhatikan perlu memperhatikan aspek motivasi guna meningkatkan pengembangan karir, serta memberikan pemahaman terhadap tugas-tugas yang diberikan agar karyawan lebih memahami dan dapat menjalankan kewajiban sesuai yang diberikan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Pelatihan; Pengalaman Kerja; Pengembangan Karir.

PENDAHULUAN

Di Indonesia industri tekstil dan garmen saat ini memiliki banyak tantangan akibat dari perkembangan globalisasi di dunia industri. Untuk dapat bertahan, industri garmen dituntut membuat produk yang berkualitas serta mampu bersaing. PT. Kalicomal Megah Mandiri merupakan salah satu perusahaan di Pemalang yang didirikan tahun 2008, yang bergerak pada bidang pakaian. Proses produksi dilakukan dengan mengubah bahan mentah menjadi produk jadi (*finished product*) yaitu mengubah atau memproses kain hingga menjadi produk seperti kemeja, celana, dan lain-lain. Meningkatnya permintaan pada industri, membuat perusahaan harus memiliki sumber daya manusia (SDM). Dalam dunia industri, kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) dan karyawan tidak lepas dari kebutuhan akan kemajuan. Pengembangan karir merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis yang relevan dengan tuntutan pekerjaan dan semangat kerja karyawan.

Menurut Suryantiko (2018) pengembangan karier adalah serangkaian kegiatan saat bekerja yang bertujuan untuk eksplorasi, pemantapan, dan kesuksesan karier pada seorang karyawan. Bagian pengelolaan perusahaan turut berperan dalam pengembangan karir karyawan, namun yang paling berperan pada pengembangan karir karyawan adalah karyawan itu sendiri (Joko dkk., 2019). Pengembangan karir sangat mempengaruhi perkembangan karyawan terutama dalam meningkatkan jenjang karir karyawan dalam hal kualitas dan tanggung jawab (Saragih, 2018).

Berdasarkan wawancara dengan Manager PT. Megah Mandiri menyebutkan tantangan dalam pengembangan karir di perusahaan ini meliputi kurangnya jelasnya jalur karir yang terdefinisi dengan baik, seperti kebutuhan untuk operator menjadi *quality control* tanpa kriteria yang jelas. Selain itu, keterbukaan mengenai peluang karir dan kinerja karyawan juga tampaknya terbatas. Kekurangan dorongan motivasi internal dan eksternal, serta kekurangan kompetensi instruktur pelatihan dan pengalaman kerja yang memadai.

Motivasi kerja, menurut Busro (2018) motivasi kerja adalah motivasi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi yang baik maka pegawai akan menjalankan pekerjaannya sebaik mungkin, dan dengan adanya kepercayaan diri pegawai akan terpeliharanya kepentingannya agar berhasil mencapai visi dan misi organisasi. Menurut Hasanah (2023) motivasi kerja adalah kegiatan untuk meningkatkan, memelihara, mendorong perilaku karyawan terhadap pekerjaannya.

Fenomena motivasi kerja berdasarkan wawancara dengan Manager PT Megah Mandiri bapak menduga banyak pekerja di sektor produksi merasa bahwa upah yang mereka terima tidak sepadan dengan tingkat kerja keras yang mereka lakukan. Budaya kurangnya penghargaan terhadap pencapaian karyawan juga menjadi masalah yang nyata. Untuk itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan

kerja yang mendukung pengakuan yang layak dan memberikan kesempatan untuk pengembangan kari.

Pendapat di atas didukung penelitian yang dilakukan oleh Amaral dkk, (2023), Jayanti (2023), Bahagia (2021), Saputra (2022), dan Sari (2020) Disebutkan bahwasanya motivasi kerja yang baik dan berpengaruh besar terhadap perkembangan kerja. Berbeda dengan penelitian Susanti (2022) motivasi kerja ternyata berpengaruh negatif terhadap pengembangan karir.

Pelatihan kerja adalah salah satu faktor yang berpengaruh pada pengembangan karier. Menurut Priansa (2020) pelatihan kerja merupakan kemampuan beradaptasi dan meningkatkan wawasan, keterampilan serta sikap yang dibutuhkan perusahaan. Pelatihan adalah penciptaan dan penyiapan pegawai dengan cara meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan perilakunya (Farisi & Lesmana, 2022).

Fenomena pelatihan kerja berdasarkan wawancara dengan Manager PT Megah Mandiri, menduga karyawan kurang tertarik untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan karena pelatihan tersebut utamanya ditujukan untuk karyawan baru dalam bentuk *on the job training*. Selain itu, pelatihan khusus hanya diberikan kepada beberapa bagian tertentu saja, tidak secara bergilir sesuai dengan bidangnya. Karyawan lama juga tidak dapat mengikuti pelatihan tersebut secara optimal karena rendahnya minat mereka, yang mungkin disebabkan oleh minimnya *reward* yang diberikan perusahaan. Perusahaan memberikan *reward* setiap lima tahun sekali, sehingga untuk mendapatkan kesempatan karier yang lebih baik juga memerlukan waktu yang cukup lama.

Sama halnya dengan penelitian Suadnyana (2018), Supeni (2021), Gayatri (2020), memperlihatkan bahwasanya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karier. Namun ada penelitian yang hasilnya berbeda oleh Pangestuti (2019) yang mengatakan bahwasanya pelatihan tidak mempengaruhi pengembangan karier.

Pengalaman kerja merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan karir. Pengalaman kerja ialah proses dimana karyawan memperoleh wawasan serta keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan melalui partisipasi dalam aktivitas kerja Hanum (2021). Pengalaman kerja memenuhi standar harga diri dan kompetensi di tempat kerja yang diharapkan dari banyak orang yang menggunakan pengetahuan dan keterampilan mereka. Pengalaman kerja merupakan hal yang penting dan dianggap sebagai modal yang patut dikembangkan di masa depan (Lela et al., 2022).

Fenomena pengalaman kerja, berdasarkan wawancara dengan Manager PT Megah Mandiri, Masih ada karyawan yang belum memiliki pengalaman, terlihat dari kurangnya keahlian dalam menggunakan alat-alat kerja yang menyebabkan kurang efisiennya, serta kurangnya inisiatif dalam bekerja karena kurang pemahaman

tentang tugas yang harus dilakukan. Hal ini mengakibatkan keterlambatan dalam pekerjaan yang mengganggu kinerja karyawan.

Riset gap dari penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh Suadnyana (2018), Adnyani (2019), Khaer (2023), Sumarni (2021) penelitian tersebut mengemukakan bahwasanya pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan pada pengembangan karir. Namun berbeda hasil Mranani (2020) yang mengemukakan bahwasanya pengalaman kerja tidak mempengaruhi pengembangan karir.

Penelitian ini dimaksudkan mengeksplorasi motivasi kerja, pelatihan kerja, pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT Megah Mandiri. Sementara itu, manfaat yang diantisipasi dari penelitian ini mencakup manfaat teoritis dan manfaat praktis. Diharapkan manfaat teoritis ini adalah kontribusi pada pemahaman mengenai dampak motivasi kerja, pelatihan kerja, pengalaman kerja terhadap pengembangan karir. Sementara itu, manfaat praktisnya diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana motivasi kerja, pelatihan kerja, pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir di PT Megah Mandiri, Ulujami, Pematang.

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengembangkan penelitian dari Muhlis et al., (2018) dengan variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap pengembangan karir karyawan. Kemudian menambahkan variabel pengalaman kerja yang diambil dari artikel dari (Puspitawati et al., 2023) dengan variabel pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir sebagai jurnal pendukung untuk penelitian ini.

Gibson (1994) dalam Larasati (2018) mendefinisikan Pengembangan Karier sebagai serangkaian pengalaman dan perilaku dari waktu dari pekerjaan masa lalu atau jangka panjang seorang karyawan serta hubungan antara perilaku dan sikap karyawan, pemilihan pekerjaan dan karyawan relevan dengan posisi ini. Menurut Mathis (2015) karier adalah serangkaian posisi yang berhubungan dengan pekerjaan yang dipegang seseorang sepanjang hidupnya, mulai dari karyawan, manajer junior, manajer menengah, dan manajer senior. Menurut Muhajir (2019) mendefinisikan pengembangan karier sebagai proses peningkatan keterampilan karyawan serta pencapaian tujuan karirnya secara terus menerus.

Teori yang diaplikasikan dalam pengembangan karir adalah teori Donal Super, menurut Donal super 1953 dalam Putra (2021) menekankan pentingnya eksplorasi minat dan pilihan tujuan yang sesuai dengan nilai, keahlian, preferensi individu, hal ini membantu individu dalam mengembangkan karir yang memuaskan dan bermakna. Teori Dual-Faktor (1959) oleh Frederick Herzberg dalam teori ini ada dua faktor seseorang melakukan sesuatu, yaitu faktor multinasional berkaitan dengan hal-hal individual yang mendorong kebutuhan untuk berprestasi. Sedangkan faktor pemeliharaan berkaitan dengan lingkungan yang turut menentukan perilaku.

Faktor pengembangan karir oleh Marpaung (2019) adalah 1) hubungan karyawan-manajemen, 2) sikap karyawan, 3) faktor eksternal, 4) politik dalam organisasi, 5) sistem kompensasi, 6) jumlah karyawan, 7) ukuran organisasi, 8) metode manajemen, 9). Jenis manajemen.

Menurut Siagian (2012:207) dalam Puspitawati et al., (2023) indikator pengembangan karier yaitu: 1) perlakuan yang adil dalam karir, 2) kepedulian para atasan, 3) peluang promosi. 4) minat untuk dipromosikan 5) tingkat kepuasan.

Menurut Rohmat (2022) motivasi kerja merupakan kekuatan yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja merupakan motivasi manusia yang dapat menginspirasi, membimbing dan mendukung orang untuk bekerja lebih giat lagi mencapai tujuan organisasi (Jumady et al., 2022). Menurut Firmayanti (2022) proses motivasi kerja diartikan sebagai kemampuan individu dalam mencapai tujuannya.

Menurut Washil (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ialah 1) kebutuhan global, 2) kebutuhan masa depan, 3) kebutuhan pribadi dan 4) kebutuhan pengakuan kinerja.

Indikator Motivasi kerja menurut Hasibuan (2001:95) dalam Yolinsa & Marlius, (2023) Berikut ini adalah indikator motivasi kerja: 1). Dorongan mencapai tujuan, 2). Semangat kerja, 3). Inisiatif dan kreativitas, 4). Rasa tanggung jawab.

Menurut Flippo (2004) dalam Larasati (2018) menyatakan bahwasanya pelatihan kerja sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Kharisma dkk (2018) Pelatihan merupakan semua aktivitas yang bertujuan untuk menyediakan, memperoleh, meningkatkan dan memelihara keterampilan, produktivitas, sikap dan etika kerja pada tingkat kompetensi dan keterampilan sesuai standar dan indikator jabatan dan fungsi. Menurut Sari (2022), pelatihan adalah kemampuan untuk memperoleh, meningkatkan dan memelihara keterampilan, produktivitas, sikap dan kebiasaan kerja berdasarkan kemampuan dan tingkat keterampilan sesuai dengan standar dan kualifikasi jabatan.

Menurut Tanjung (2020) faktor yang mempengaruhi pelatihan ialah 1) instruktur, 2) peserta, 3) materi atau sumber daya, 4) budaya, 5) program pelatihan, 6) lingkungan yang mendukung.

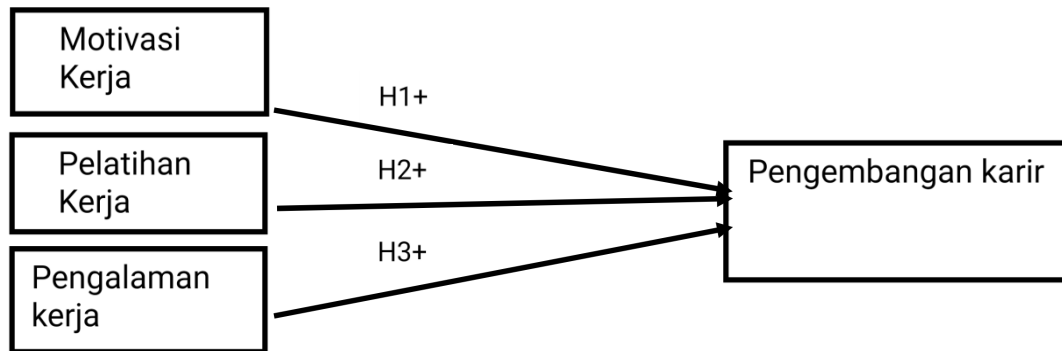
Menurut Mangkunegaran (2013:62) dalam Wahyuningsih, (2019) terdapat 5 indikator pelatihan kerja, yakni 1). Tujuan pelatihan, 2). materi 3). Metode yang digunakan, 4). Kualifikasi peserta, 5). Kualifikasi pelatih.

Menurut Ratulangi (2016), dalam Ayuni (2022) menekankan pentingnya pengalaman kerja bagi sebuah perusahaan. Menurut Runtunuwu (2019) semakin banyak pengalaman kerja seseorang, maka semakin banyak pula pengetahuan yang

bisa diperoleh. Tingkat pengalaman kerja seseorang dapat ditentukan berdasarkan berapa lama mereka telah bekerja (Mangkat et al., 2019).

Menurut Handoko (2014) dalam Khairani (2019) faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja ialah 1) karakteristik pribadi, 2) keterampilan dan minat, 3) sikap dan minat, 4) kemampuan analisis dan 5) keterampilan teknis.

Menurut Foster Bill (2001) dalam Melsan, (2023) indikator dalam mengukur pengalaman kerja akan diukur sebagai berikut: 1 Lama waktu kerja; 2 Tingkat pengetahuan serta *skill*; 3 Penguasaan pekerjaan dan peralatan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis penelitian

1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir
2. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir.
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir.

METODE PENELITIAN

Sampel penelitian ini berjumlah 108 karyawan PT Megah Mandiri. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik sampling yang dipakai yaitu metode jenuh atau sensus. Skala Likert lima poin yang digunakan penelitian ini berfungsi untuk Analisis data pada penelitian ini. Teknik analisis data menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Versi 25. Data dianalisis digunakan menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1. Uji Deskriptif

No	Variabel	Mean	Std.Dev	Makna Mean
1	Motivasi kerja	4,26	0,573	Setuju
2	Pelatihan kerja	4,23	0,480	Setuju
3	Pengalaman kerja	4,15	0,520	Setuju
4	Pengembangan karir	3,83	0,436	Netral

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data dilihat dari rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan Skewness (Ghozali, 2018). Berdasarkan tabel di atas nilai rerata mean variabel motivasi kerja, pelatihan, pengalaman kerja, dan pengembangan karir seorang karyawan PT. Megah Mandiri perlu ditingkatkan lagi supaya menjadi lebih baik sehingga pengembangan karir dapat terpenuhi.

b. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	No	R hitung	R tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja	1	0,734	0,1591	Valid
	2	0,762	0,1591	Valid
	3	0,828	0,1591	Valid
	4	0,739	0,1591	Valid
	5	0,746	0,1591	Valid
	6	0,740	0,1591	Valid
	7	0,755	0,1591	Valid
	8	0,814	0,1591	Valid
	9	0,755	0,1591	Valid
	10	0,803	0,1591	Valid
Pengalaman kerja	1	0,771	0,1591	Valid
	2	0,753	0,1591	Valid
	3	0,767	0,1591	Valid
	4	0,683	0,1591	Valid
	5	0,732	0,1591	Valid
	6	0,246	0,1591	Valid
Motivasi Kerja	1	0,736	0,1591	Valid
	2	0,830	0,1591	Valid
	3	0,761	0,1591	Valid
	4	0,756	0,1591	Valid
	5	0,710	0,1591	Valid
	6	0,767	0,1591	Valid
	7	0,776		
	8	0,723		
Pengembangan karir	1	0,523	0,1591	Valid
	2	0,426	0,1591	Valid
	3	0,504	0,1591	Valid
	4	0,515	0,1591	Valid
	5	0,525	0,1591	Valid
	6	0,596	0,1591	Valid
	7	0,579	0,1591	Valid
	8	0,441	0,1591	Valid
	9	0,451	0,1591	Valid
	10	0,597	0,1591	Valid

$$(df) = n-2 (108-2) = 106$$

$$r.tabel = 106 = 0,1591$$

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas pada seluruh variabel yang telah dilakukan dengan baik dipengaruhi (X) maupun (Y) dinyatakan dapat digunakan dalam penelitian karena valid dan memiliki korelasi yang $> r$ tabel (r hitung $> 0,1591$ r tabel) pada tingkat signifikansi 0,05 yang berarti pernyataan dari kuesioner adalah valid.

c. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbachs Alpha	Koefisien Reliabilitas	keterangan
Pengembangan karier	0,677	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,897	0,60	Reliabel
Pelatihan kerja	0,923	0,60	Reliabel
Pengalaman kerja	0,740	0,60	Reliabel

Untuk menentukan apakah suatu indikator/variabel dapat dikatakan reliabel apabila koefisien nilai Cronbach alpha $> 0,60$ menurut Ghazali (2018) Tabel 3 dari pengujian yang telah dilakukan, variabel dipengaruhi dan mempengaruhi oleh pengembangan karir, motivasi kerja, pelatihan kerja, pengalaman kerja mempunyai nilai *Cronbachs Alpha* untuk masing-masing variabel diatas 0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

d. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,29393227
Most Extreme Differences	Absolute	0,055
	Positive	0,040
	Negative	-0,055
Kolmogorov-Smirnov Z		0,055
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Uji normalitas Menurut Ghazali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam uji ini peneliti menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnof (K-S)*. Apabila nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ maka data tersebut terdistribusi secara normal, sebaliknya jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$ data tersebut tidak didistribusikan secara normal

Berdasarkan nilai Sig tabel normalitas di atas, disimpulkan bahwasanya data tersebut berdistribusi normal karena nilai Sig 0,200 $> 0,05$ (level of signifikan). Perihal tersebut memperlihatkan bahwasanya data residual berdistribusi normal sehingga data tersebut dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

e. Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Model	Tol	VIF
(constan)		
Motivasikerja.X1	0,687	1,447
Pelatihan X2	0,680	1,470
Pengalamankerja.X3	0,925	1,081

Uji multikolinieritas dapat dilihat dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *value-inflating factor* (VIF). Nilai yang umum dipakai adalah diatas *tolerance value* 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, agar tidak terjadi multikolinieritas Ghozali (2018)

Berdasarkan uji multikolinier di atas pada tabel memperlihatkan tidak ada variabel independen dengan *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10 untuk mencegah multikolinieritas. Terlihat dari temuan hitung *Variance Infation Factor* (VIF) bahwasanya semua variabel penelitian mempunyai nilai *tolerance* paling rendah adalah ada di variabel pelatihan kerja sebesar 0,680 > 0,10 dan nilai VIF yang paling tinggi ada di variabel pelatihan kerja sebesar 1,470 < 10. Hasil uji variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga semua variabel di atas bisa dijadikan variabel penelitian.

f. Uji Heteroskedasitas

Tabel 6. Uji Heteroskedasitas

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,018	1,671		1.253	0,002
Motivasi Kerja.X1	0,490	,115	-,007	-0,022	0,000
1 Pelatihan Kerja	-	,093	-,015	-0,048	0,212
	X2	0,092			
Pengalaman Kerja.X3	0,271	,056	,035	0,349	0,000

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel 6 hasil uji heteroskedasitas terlihat adanya nilai signifikansi tiap-tiap variabel independen > 0,05. Nilai sig yang paling terkecil ada pada variabel pengalaman kerja yaitu 0,728 > dari taraf signifikan 0,05 yang dapat dilihat sebagai tidak adanya bukti heteroskedasitas pada model. Berdasarkan tabel di atas, **tidak terjadi gejala heteroskedasitas.**

g. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		t	Sig.
	Coefficients			
	B	Std. Error		
(Constant)	1,018	0,316	3,219	0,002
1 Motivasi Kerja	0,490	0,061	8,026	0,000
Pelatihan	0,092	0,073	1,257	0,212
Pengalaman Kerja	0,271	0,058	4,695	0,000

a. Dependent Variable: Pengembangan karir

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + b_3 \cdot x_3$$

$$Y = 1,018 + 0,490 x_1 + 0,092 x_2 + 0,271 x_3$$

α = Nilai konstan (α) mewakili nilai positif 1,018, yang berarti bahwasanya jika tidak ada atau tidak ada perubahan dalam motivasi kerja, pelatihan kerja dan pengalaman kerja bernilai nol atau tidak ada perubahan, maka 1,018 adalah pengembangan karir

β_1 = Nilai koefisien indeks motivasi kerja memperlihatkan nilai positif 0,490, yang berarti bahwasanya setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan maka menyebabkan pengembangan karir meningkat sebesar 0,490 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

β_2 = Nilai koefisien indeks pelatihan kerja memperlihatkan nilai positif 0,092 yang berarti bahwasanya setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar satu satuan maka pengembangan karir meningkat sebesar 0,092 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

β_3 = Nilai koefisien regresi indeks pengalaman kerja memperlihatkan nilai positif 0,271, yang berarti bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja sebesar satu satuan maka pengembangan karir meningkat sebesar 0,271 unit untuk setiap dengan asumsi variabel lain tetap..

h. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,738 ^a	0,545	0,531	0,2981

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan, Motivasi Kerja

Dari tabel 8 regresi model adjusted R square menunjukkan bahwasanya variabel independen (motivasi kerja, pelatihan kerja, dan pengalaman kerja) mempunyai 53,1% varians pada variabel dependen (pengembangan karir), sedangkan 46,9% dipengaruhi faktor lain.

i. Uji F Sebagai Kecocokan Model

Tabel 9. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,056	3	3,685	41,462	0,000 ^b
	Residual	9,244	104	0,089		
	Total	20,301	107			

a. Dependent Variable: Pengembangankarir
b. Predictors: (Constant), Pengalamankerja, Pelatihankerja, Motivasikerja

Tabel $df = df = (k-1), (n-k)$ yaitu $(4-1), (108-4) = (3), (105) = 2,69$

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwasanya nilai F yang dihitung dengan model regresi sebesar 41,462, jadi F hitung ($41,462 > 2,69$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya, model persamaan regresi yang dikembangkan memenuhi syarat yang ditentukan.

j. Uji Hipotesis (uji t)

1. Pelatihan kerja Berdasarkan Tabel 7, nilai t-hitung hasil uji variabel pelatihan sebesar $-(1,257)$ dan t-tabel $(1,982)$ dengan taraf signifikansi t-tabel $(0,212) > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan terdapat variabel pelatihan yang tidak berpengaruh positif signifikan terhadap variabel pengembangan karir dengan kriteria ditolak.
2. Pengalaman kerja pengembangan karir berdasarkan tabel 7, hasil pengujian variabel pengalaman kerja mempunyai nilai t hitung $(4,695)$ dan tingkat signifikansi t tabel $(1,982)$ adalah $(0,000) < 0,05$, jadi bisa disimpulkan. bahwasanya variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan karir dengan kriteria diterima.
3. Motivasi kerja dalam pengembangan karir Berdasarkan Tabel 7 hasil pengujian variabel motivasi kerja diperoleh nilai t-hitung $(8,026)$ dan t-tabel $(1,982)$ dengan tingkat signifikan $(0,000) < 0,05$. Dengan demikian disimpulkan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada pengembangan karir dengan kriteria dapat diterima.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil uji hipotesis pelatihan kerja tidak mempengaruhi pengembangan karir. Sedangkan hasil analisis statistik perlu ditingkatkan untuk pelatihan kerja, artinya perlu adanya peningkatan pelatihan bagi perusahaan, sistem pelatihan yang terstruktur, penjadwalan yang jelas untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan perencanaan yang baik, persiapan yang matang dan pemilihan pelatih yang sesuai diharapkan materi dan metode dalam proses pelatihan akan tersampaikan dengan baik kepada peserta.

Teori pelatihan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teori pelatihan kerja oleh Donal Super 1953 dalam Putra (2021) yang mengatakan bahwasanya pelatihan dinyatakan sebagai pengembangan dalam suatu tahapan dan dikelola

melalui dukungan untuk pendewasaan, keterampilan, dan pengembangan pribadi. Pengaruhnya pelatihan kerja yang dilakukan seorang karyawan di PT. Megah Mandiri akan meningkat dan sebaliknya. Selain itu teori Dual-Faktor oleh Frederick Herzberg (1995) juga dapat digunakan mendukung hipotesis ini, Teori dual-faktor menekankan pentingnya pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai pencapaian dalam karir. Pelatihan yang efektif dapat bertindak sebagai faktor motivasional dan dapat memengaruhi kepuasan kerja dengan meningkatkan keterampilan individu dalam menjalankan tugas-tugas yang dihadapi dalam pekerjaan mereka.

Sama halnya dengan penelitian Pangestuti (2019) yang mengatakan bahwasanya pelatihan tidak mempengaruhi pengembangan karier.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Dari perolehan uji hipotesis diketahui bahwasanya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hasil uji analisis statistik memperlihatkan bahwasanya karyawan PT Megah Mandiri mempunyai pengalaman kerja dan pemeliharaan yang baik, program pengembangan karir karyawan dapat mempengaruhi pengalaman kerja karyawan, banyak perusahaan yang menuntut waktu. Persyaratan layanan digunakan untuk menentukan apakah seseorang memenuhi syarat untuk maju dalam profesinya, dengan asumsi pengalaman kerja atau pengalaman kerja terlalu lama.

Teori yang terkait dengan indeks pengalaman kerja adalah teori Donal Super 1953 dalam Putra (2021) teori ini menyatakan bahwasanya setiap pekerjaan memerlukan sampel keterampilan, minat, dan kepribadian individu yang cukup luas, bahwasanya beragam pekerjaan dapat dilakukan dan bahwasanya pekerjaan terbuka untuk semua orang. Alhasil, semakin banyak pengalaman profesional karyawan, maka semakin cepat perkembangan karir di PT Megah Mandiri. Selain itu Teori dual faktor oleh Frederick Herzberg (1995) juga mendukung hal ini, menekankan Pengalaman kerja memainkan peran penting dalam teori dual-faktor karena mempengaruhi persepsi individu terhadap faktor-faktor motivasional dan higiene. Melalui pengalaman kerja, individu dapat mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang preferensi mereka dalam hal kepuasan kerja dan peran apa yang paling sesuai dengan mereka dalam pengembangan karir mereka.

Sama halnya dengan penelitian Suadnyana dan Supartha (2018), yang mengemukakan bahwasanya pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil uji hipotesis motivasi kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Sedangkan berdasarkan hasil uji analisis statistik deskripsi menyatakan motivasi kerja pada karyawan PT Megah Mandiri sudah baik sehingga harus tetap dipertahankan. Artinya pemimpin yang

efektif mempengaruhi pengikutnya agar lebih reflektif dan percaya diri. Oleh karena itu, tindakan seorang pemimpin dalam mengelola bawahannya dapat mempengaruhi perkembangan karir.

Teori yang diaplikasikan dalam motivasi kerja adalah teori Donal Super 1953 Putra (2021) teori ini menyatakan bahwa individu mengalami tahap-tahap perkembangan karir sepanjang hidupnya, dan perkembangan karir yang baik akan meningkatkan motivasi kerja. Pengaruhnya jika kebutuhan akan motivasi kerja terpenuhi, maka pegawai PT Megah Mandiri cenderung memiliki motivasi yang tinggi dan kinerja yang baik. Selain itu teori Dual-Faktor oleh Frederick Herzberg (1995) juga dapat digunakan mendukung hipotesis ini, Teori ini menyatakan bahwa motivasi intrinsik (seperti pencapaian pribadi dan pertumbuhan) dan ekstrinsik (seperti pengakuan dan imbalan ekonomi) mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Dalam konteks motivasi kerja, penting untuk menawarkan tantangan yang sesuai dan dukungan yang memadai untuk pengembangan karir yang berkelanjutan.

Riset gap dari penelitian ini didukung penelitian Amaral dkk., (2023), menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier.

KESIMPULAN DAN SARAN

Permasalahan penelitian ini yaitu variabel apa yang menimbulkan pengaruh pengembangan karir karyawan PT Megah Mandiri. Variabel pengalaman kerja serta motivasi kerja merupakan variabel yang menimbulkan pengaruh positif secara signifikan pada pengembangan karir karyawan. Sedangkan pelatihan kerja menimbulkan pengaruh negatif secara tidak signifikan pada pengembangan karir.

SARAN

Saran yang bisa diberikan kepada PT Megah Mandiri yaitu, Sebaiknya pihak perusahaan memperhatikan perlu memperhatikan aspek motivasi guna meningkatkan pengembangan karir, serta memberikan pemahaman terhadap tugas-tugas yang diberikan agar karyawan lebih memahami dan dapat menjalankan kewajiban sesuai yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan*. Udayana University.
- Amaral, F. D., FoEh, J. E. H. J., Man, S., & Ayu, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Pengembangan Karir (Suatu Kajian Studi Literatur

- Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 663–674.
- Ayuni, P. D. S., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja DAN Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada CV. PONDOK ANTIK. *EMAS*, 3(6), 202–217.
- Bahagia, R., & Putri, L. P. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Pengembangan Karir. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 762–771.
- Bela Janare Putra. (2021). Studi Literatur: Teori Perkembangan Karir Donald Edwin Super. *Al-Isyrof: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 3(1), 30–38. <https://doi.org/10.51339/isyrof.v3i1.296>
- Bengkulu, U. M. (2023). *Terhadap Pengembangan Karir Karyawan*. 1998, 59–65.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2022). Peranan Kinerja Dalam Mempengaruhi Pelatihan Dan Motivasi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 124–134.
- Firmayanti, A. R., & Ramdani, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pupr Kabupaten Karawang. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(9), 2195–3299.
- Gayatri, I., & 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.
- Hanum, Q., Ali, S., & Fadlillah, A. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Jakarta Utara. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 110–122.
- Hasanah, F., & Dewi, A. F. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1333–1348.
- Jayanti, I. D., & Pangestuti, N. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Pengembangan Karier Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti. *ISLAMIKA*, 5(1), 1–11.
- Joko, T., Munir, R., & Fattah, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan

Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN BANTAENG. *YUME: Journal of Management*, 2(2).

Jumady, E., Djaharuddin, D., Ampauleng, A., Dahrul, A., & Torano, K. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 600–610.

Juni Priansa, D. (2020). *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*.

Khaer, N., & Hidayati, U. (2023). Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 34–44.

Khairani, Y. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.

Lela, N., Hidayat, S., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjaran. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(4), 2334–2341.

Mangkat, R. S., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).

Marpaung, F. K., Rangkuti, D. A., & William, W. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Medan. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 117–128.

Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2015). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.

Mranani, N. A., & Supartini, E. M. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Pada PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya). *JEAMS: Journal of Economic, Accounting and Management Science*, 2(1), 51–65.

Muhajir, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Mitra Alami Gresik). *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(2), 180–192.

- Muhlis, M., . S., & . R. (2018). Pelatihan dan Pemotivasian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 45. <https://doi.org/10.32832/manager.v1i1.1437>
- 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.
- Puspitawati, N. L. P. W., Suryatni, M., & Putra, I. N. N. A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 9(3), 272–281. <https://doi.org/10.29303/jseh.v9i3.380>
- Rohi, P. M. L., Astina, I. N. G., & Yani, N. W. M. S. A. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan di the samaya seminyak. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(11), 3250–3266. <https://doi.org/10.22334/paris.v1i11.229>
- Rohmat, R., Utomo, S., & Setiadi, G. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Al Asyhar Tulakan Donorojo Jepara. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(18), 335–346.
- Runtuuwu, S. M., Mananeke, L., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Layanan Tour Guide. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2).
- Saputra, B., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Pengalaan Kerja, Motivasi, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan DI PT. LAUTAN BERLIAN CABANG BENGKULU. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 3(2), 183–191.
- Saragih, R. S. (2018). Pengaruh Faktor Internal wirausaha Terhadap Pengembangan Karir Individu (Studi Pada Distributor Multi Level Marketing PT. Citra Nusa Insan Cemerlang (CNI) Dengan Produk Ginseng Coffe Di Siborongborong Tapanuli Utara). *Agriprimatech*, 1(2), 24–32.
- Sari, N., & Khalid, J. (2022). Pengaruh Kualitas Produk, Persepsi Harga, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan di Cillo Coffee. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 2022. <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2.218>
- Sari, V. W., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Motivasi dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 141–145.
- 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.

Sumarni, M. (2021). *Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Pengembangan Karir Pegawai di PT PLN (Persero) Divisi Sistem dan Teknologi Informasi Operasional Sumatera*.

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), 352–356.

Suryantiko, D., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Air manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).

Susanti, F., & Nofriyanti, N. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Solok. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1105–1125.
<https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.147>

Tanjung, A. (2020). Pengaruh Store Atmosphere, Lokasi Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Manajemen Pelita Bangsa*, 5(03), 1–18.

Wahyuningsih, S. (2019). Promosi Pengaruh Terhadap Jabatan Karir Pengembangan Pada Karyawan. *Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 60, April*, 1–16. <https://www.neliti.com/publications/290687/pengaruh-pelatihan-dalam-meningkatkan-produktivitas-kerja-karyawan>

Washil, M. Z., Afandi, M. F., & Sumani, S. (2023). Pengaruh Pengalaman Konsumen Dan Label Halal Terhadap Minat Beli Ulang Melalui Kepuasan Konsumen. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 4(2), 83.
<https://doi.org/10.24853/jmmb.4.2.83-96>

Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu ...*, 2(2).
<https://ejournal.politeknipratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1640>