



PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN

I Gede Arya Pradnya Diasana¹ I Gusti Made Suwandana²

Abstract

Keywords:

Career Development;
Competence;
Work Experience;
Work Discipline.

The purpose of this study is to explain the effect of competence, work experience and work discipline on the career development of employees of PT. Dwipayana Sumber Rejeki. This research was conducted at PT. Dwipayana Sumber Rejeki. The number of samples used is 50 employees, with the method of determining the saturated sample. The data was collected using a questionnaire, the data was analyzed using multiple linear regression analysis techniques. In this research, the theory used is Personality and Behavior Theory. The results of this study indicate that competence has a positive and significant effect on the career development of employees of PT. Dwipayana Sumber Rejeki. Work experience has a positive and significant effect on the career development of employees of PT. Dwipayana Sumber Rejeki. Work discipline has a positive and significant effect on the career development of PT. Dwipayana Sumber Rejeki. The theoretical implications of this research can provide evidence on the development of human resource management science that is able to explain the theoretical model used as a basis in formulating hypotheses, namely the influence of competence, work experience and work discipline on employee career development which is able to empirically prove the theory used in This research is personality and behavior theory.

Kata Kunci:

Pengembangan Karir;
Kompetensi;
Pengalaman Kerja;
Disiplin Kerja.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Dwipayana Sumber Rejeki. Penelitian ini dilakukan di PT. Dwipayana Sumber Rejeki. Jumlah sampel yang digunakan adalah 50 karyawan, dengan metode penentuan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini teori yang digunakan adalah *Personality and Behavior Theory*. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT. Dwipayana Sumber Rejeki. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT. Dwipayana Sumber Rejeki. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT. Dwipayana Sumber Rejeki. Implikasi teoritis dari penelitian ini dapat memberikan bukti pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang mampu menjelaskan model teori yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan hipotesis yaitu pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir karyawan yang mampu untuk membuktikan secara empiris teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu *personality and behavior theory*.

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Udayana, Bali,
Indonesia
Email:
diasanaarya2@gmail.com

PENDAHULUAN

Pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi (Setiadi et al., 2016). Penelitian sebelumnya oleh (Saraswati & Dewi, 2017) menyebutkan karyawan yang ingin mengembangkan karirnya mau tidak mau akan bersungguh-sungguh dalam bekerja, karena pengembangan karir ini didasari oleh berbagai faktor seperti pengalaman kerja, pendidikan dan kepribadian, serta dengan berkembangnya karir kemampuan karyawan dapat meningkat. Karena (Nasution & Rahayu, 2020) menjelaskan seorang karyawan yang ingin mendapatkan pengembangan karir harus mencari informasi tentang pengetahuan, kemampuan dan keterampilan apa yang diperlukan perusahaan. Kurniawan et al., (2018) menyatakan pengembangan karir merupakan kegiatan mempersiapkan individu untuk mengembangkan diri melalui jalur karir yang direncanakan.

Pengembangan karir berkaitan erat dengan perencanaan karir dan manajemen karir, pemahaman tentang pengembangan karir dalam suatu organisasi memerlukan pemeriksaan dua proses, termasuk bagaimana merencanakan karir dan menetapkan tujuan karir dan bagaimana organisasi merancang dan melaksanakan program pengembangan karir (Suwandana, 2018). Dengan adanya pengembangan karir dapat menjadikan karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya (Kuncorowati et al., 2022).

Berdasarkan hasil Pra-survei yang telah dilakukan, terdapat permasalahan utama yakni mengarah ke variabel pengembangan karir. Pada pernyataan pertama terdapat 5 karyawan yang berpendapat negatif. Pada pernyataan kedua terdapat 7 karyawan yang berpendapat negatif. Hasil ini berarti karyawan di PT. Dwipayana Sumber Rejeki merasa atasan berperilaku tidak adil dalam memberikan serta menyebarkan informasi mengenai peluang promosi terkait pengembangan karir mereka. Karena hanya beberapa karyawan yang memiliki koneksi serta jabatan yang lebih tinggi saja yang diprioritaskan. Hal tersebut juga menyebabkan karyawan merasa belum puas akan karir yang dimilikinya saat ini.

Kompetensi yang dimiliki karyawan merupakan salah satu syarat seorang karyawan dalam mengembangkan karirnya. Dewi & Zamzam (2019) menyatakan kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan kemampuan dalam kerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien (Putra Arimbawa & Ketut Giantari, 2019)..

Semakin tinggi kompetensi seorang karyawan dapat mempengaruhi karir yang dimilikinya, karena semakin tinggi pengetahuannya semakin banyak ilmu dan keterampilan yang dimiliki sehingga mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Namun kenyataannya banyak karyawan yang kurang memiliki kompetensi di bidang yang ditekuninya sehingga berdampak pada terhambatnya pengembangan karir karyawan tersebut. Seorang karyawan yang sejatinya kompeten di bidangnya, mungkin dianggap tidak kompeten bila bekerja di perusahaan dengan kompetensi jabatan dan kompetensi inti perusahaan yang berbeda dengan kompetensi individu yang dimilikinya sehingga menurut (Sekaryahya & Kusmayadi, 2021) kompetensi merupakan kajian yang strategis karena akan mendukung organisasi untuk memfokuskan, memobilisasi dan mengarahkan seluruh aktivitas sumber daya manusia yang akan sangat mempengaruhi keberadaan organisasi.

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu (Andriyani & Utama, 2017). Pengalaman kerja dapat mempengaruhi ketepatan individu dalam memberikan persepsi karena melalui pengalaman kerja yang dimiliki, teknis kualitas

dan keterampilan karyawan meningkat, maka karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dilakukan secara efektif dan efisien, sehingga hal itu akan meningkatkan kerja karyawan (Ardianto, 2020). Pengalaman kerja akan membantu seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa perlu menunggu perintah, selain itu pengalaman kerja juga mempermudah karyawan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan karena sudah memiliki kemampuan yang didapat dari pengalaman-pengalaman bekerja sebelumnya (Dharma Jaya & Adnyani, 2020).

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerja untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya kesadaran, kepatuhan, ketaatan tidak tumbuh dengan sendirinya, melainkan dibentuk dengan melalui pendidikan formal dan non formal seperti pelatihan, pengalaman kerja dan lain-lain (Silalahi, 2019). Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi (Priatna & Ariska, 2021). Sehingga sikap disiplin ini perlu ditanamkan kepada setiap karyawan di suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengendalian diri dan pelaksanaan karyawan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan bekerja dalam suatu organisasi (Razak et al., 2018). Prayogi et al., (2019) menjelaskan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi tidak akan menunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun tidak diawasi langsung oleh atasan. Maka dari itu kedisiplinan harus di tegakkan dalam suatu perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT. Dwipayana Sumber Rejeki adalah perusahaan yang bergerak di bidang hospitality di Denpasar. Perusahaan ini berlokasi di Jalan By Pass Ngurah Rai 50XX, Sanur Kauh, Denpasar Selatan yang berdiri sejak tahun 2019. Adapun beberapa unit naungan di bawah PT. Dwipayana Sumber Rejeki yang bergerak di bidang kuliner, penginapan (guest house) dan hostel, yakni The Sampan Nusa Dua, Mooncheer, The Sampan Lembongan, Guest House Baruna Frangipani dan Hostel Goodcheer. Jumlah karyawan pada PT. Dwipayana Sumber Rejeki adalah sebanyak 50 orang, dimana dibagi dalam beberapa departemen, yaitu HRD, Office, Service, Bar, Kasir, dan Kitchen. Berdasarkan wawancara awal terhadap manajer PT. Dwipayana Sumber Rejeki, dijelaskan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang kurang mengerti atau paham akan syarat-syarat terkait cara-cara dalam mengembangkan karir mereka, beberapa karyawan pun dirasa masih kurang cekatan dan efisien dalam memanfaatkan sarana yang ada di perusahaan. Hal tersebut didukung dengan dilakukannya pra-survei awal terhadap 10 karyawan, yang bertujuan untuk dapat mengetahui bagaimana kondisi atau situasi saat ini yang terjadi pada karyawan PT. Dwipayana Sumber Rejeki.

Selain permasalahan pengembangan karir terdapat juga permasalahan mengenai variabel kompetensi, pengalaman kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil pra-survei pada variabel kompetensi ditemukan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang cenderung menunggu perintah atasan dalam mengerjakan pekerjaan dan tugas-tugasnya. Hal ini disebabkan kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Berdasarkan pra-survei pada variabel pengalaman kerja ditemukan bahwa terdapat karyawan yang belum terbiasa akan pekerjaan dan tugas yang diberikan selama jangka waktu karyawan tersebut bekerja di PT. Dwipayana Sumber Rejeki. Hal tersebut juga disebabkan karena beberapa karyawan masih memiliki pengalaman kerja yang kurang dari karyawan lainnya. Berdasarkan pra-survei pada variabel disiplin kerja ditemukan bahwa pemanfaatan serta penguasaan sarana dan prasarana yang masih kurang maksimal oleh karyawan. Hal tersebut juga dapat menyebabkan keterlambatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Selain uraian permasalahan di atas mengenai pengembangan karir, kompetensi, pengalaman kerja dan disiplin kerja karyawan PT. Dwipayana Sumber Rejeki, terdapat alasan lain dalam penelitian ini yaitu terdapat research gap. Perbedaan hasil penelitian atau research gap mengenai penelitian

sebelumnya yakni pada variabel kompetensi terhadap pengembangan karir. Berdasarkan hasil yang didapat (Yunita, 2021) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan (Setiadi et al., 2016). Namun pada penelitian (Pangestuti, 2019) berbeda dengan hasil yang diperoleh bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan.

Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yakni : H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan; H2 : Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan; H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja, pengalaman kerja terhadap pengembangan karir. Penelitian berlokasi di PT. Dwipayana Sumber Rejeki yang beralamat di Jalan By Pass Ngurah Rai 50XX, Sanur Kauh, Denpasar Selatan. Objek dalam penelitian ini adalah kompetensi, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dwipayana Sumber Rejeki. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dwipayana Sumber Rejeki, berjumlah 50 orang karyawan. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Mengenai pengisian kuesioner akan dilakukan menggunakan google form karena sedang terjadinya pandemi Covid-19 serta lebih efektif dan efisien.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara dan metode kuesioner. Metode analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Pengembangan Karir (Y). Metode ini diuji menggunakan sistem komputer berupa SPSS. Model regresi linier berganda yang dapat dijabarkan dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

- Y = Pengembangan karir
- X1 = Kompetensi
- X2 = Pengalaman Kerja
- X3 = Disiplin Kerja
- α = Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi Kompetensi
- β_2 = Koefisien regresi Pengalaman Kerja
- β_3 = Koefisien regresi Disiplin Kerja
- e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung nilai Pearson Product Moment Correlation. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai-nilai Pearson Product Moment Correlation ($r \geq 0,30$). Instrumen yang valid memungkinkan mengukur variabel yang terjadi pada penelitian dengan benar. Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa pada keempat variabel memperoleh nilai koefisien korelasi (Pearson Correlation) dengan skor total seluruh indikator lebih besar dari 0,30. Hal ini membuktikan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian ini telah memenuhi syarat validitas data.

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa keempat variabel memperoleh Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga pernyataan pada kuesioner dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel serta dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 1.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Y (Pengembangan karir)	0,764	Reliabel
X ₁ (Kompetensi)	0,800	Reliabel
X ₂ (Pengalaman kerja)	0,804	Reliabel
X ₃ (Disiplin kerja)	0,701	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.23967144
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.079
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, 2021

Koefisien Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 sedangkan tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Karena koefisien Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari α maka dapat disimpulkan bahwa model struktur ini telah berdistribusi normal ($0,200 > 0,05$).

Tabel 3.
Hasil Uji Multikoleniaritas

Model		Collinearity Statistics	
1	(Constant)	Tolerance	VIF
	Kompetensi	.397	2.519
	Pengalaman kerja	.417	2.396
	Disiplin kerja	.527	1.899

a. Dependent Variable: Pengembangan karir

Sumber: Data diolah, 2021

Nilai tolerance pada variabel kompetensi, pengalaman kerja dan disiplin kerja yaitu sebesar 0,397; 0,417; 0,527 > 0,10 serta nilai VIF masing-masing sebesar 2,519; 2,396; 1,899 < 10,00. Disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat gejala multikoleniaritas.

Nilai Sig. variabel kompetensi, pengalaman kerja dan disiplin kerja sebesar 0,154; 0,907; 0,106 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model diatas dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		.783	.438
	Kompetensi	-.326	-1.450	.154
	Pengalaman kerja	-.026	-.117	.907
	Disiplin kerja	.322	1.646	.106

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.215	1.895		-.641	.525
	Kompetensi	.208	.063	.379	3.283	.002
	Pengalaman Kerja	.308	.116	.300	2.659	.011
	Disiplin Kerja	.335	.111	.302	3.014	.004

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Data diolah, 2021

Model persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -1.215 + 0,208 X_1 + 0,308 X_2 + 0,335 X_3 + e$$

Nilai koefisien regresi kompetensi (X₁) sebesar 0,208 memiliki arti kompetensi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir (Y) karyawan di PT. Dwipayana Sumber Rejeki. Dengan signifikansi X₁ lebih kecil dari 0,05 (0,002 < 0,05). Nilai koefisien regresi pengalaman kerja (X₂) sebesar 0,308 memiliki arti pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir (Y) karyawan di PT. Dwipayana Sumber Rejeki. Dengan signifikansi X₂ lebih kecil dari 0,05 (0,011 < 0,05). Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X₃) sebesar 0,335 memiliki arti disiplin kerja berpengaruh

positif terhadap pengembangan karir (Y) karyawan di PT. Dwipayana Sumber Rejeki. Dengan signifikansi X3 lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$).

Tabel 6.
Hasil Uji Model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.678	3	77.893	47.582	.000 ^b
	Residual	75.302	46	1.637		
	Total	308.980	49			

a. Dependent Variable: Pengembangan karir

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kompetensi, Pengalaman kerja

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji sig. F sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi, pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap pengembangan karir.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.756	.740	1.279

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kompetensi, Pengalaman kerja

b. Dependent Variable: Pengembangan karir

Sumber: Data diolah, 2021

Nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,740 artinya pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir sebesar 74,0 persen sedangkan sisanya sebesar 26 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Tabel 8.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.215	1.895		-.641	.525
	Kompetensi	.208	.063	.379	3.283	.002
	Pengalaman kerja	.308	.116	.300	2.659	.011
	Disiplin kerja	.335	.111	.302	3.014	.004

a. Dependent Variable: Pengembangan karir

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil perhitungan SPSS didapatkan nilai sig.t sebesar 0,002 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ($0,002 < 0,05$) dan nilai beta sebesar 0,208 menunjukkan arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir yang berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rakhman et al., 2016) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Penelitian dari (Setiadi et al., 2016) juga mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan. Yunita (2021) mengatakan bahwa

kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Berastagi Bintang Asia Medan. Dewi & Zamzam, (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir Aparatur Pemerintahan Kota Palembang. Hal sejalan juga ditemukan oleh Wardhani & Wijaya (2020) yang menyatakan kompetensi memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap pengembangan karir.

Dari hasil perhitungan SPSS didapatkan nilai sig.t sebesar 0,011 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ($0,011 < 0,05$) dan nilai beta sebesar 0,308 menunjukkan arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adnyani & Dewi (2019) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan Wapa di Ume Resort & Spa. Entayani Upasuji & Satria (2020) serta Saraswati & Dewi (2017) juga menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir, hal ini berarti bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan maka kesempatan untuk mengembangkan karir akan semakin bertambah. Begitu pula dengan Andriyani & Utama (2017) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir di PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. McIlveen et al., (2012) juga menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

Dari hasil perhitungan SPSS didapatkan nilai sig.t sebesar 0,004 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ($0,004 < 0,05$) dan nilai beta sebesar 0,335 menunjukkan arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yanti & Yanti (2020) yang menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada Primer Bakso Hotel Padang. Silalahi (2019) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir dan perlu dipahami dan disadari oleh karyawan. Begitu pula dengan Rosmawati et al., (2019) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng. Hal ini sejalan dengan penelitian Naibaho (2018) yang juga menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Wiyani (2014) juga menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan PT Temprina Media Grafika Semarang.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan mengenai pengaruh masing-masing variabel, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka kesempatan untuk mendapat pengembangan karir juga semakin tinggi; Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini berarti semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan maka kesempatan untuk mendapat pengembangan karir juga semakin tinggi; Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kesempatan untuk mendapat pengembangan karir juga semakin tinggi.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut: Untuk meningkatkan kesempatan pengembangan karir karyawan, PT. Dwipayana Sumber Rejeki sebaiknya memperhatikan kompetensi yang dimiliki para karyawan; Selain kompetensi, manajemen PT. Dwipayana Sumber Rejeki sebaiknya memberikan pengalaman kerja kepada seluruh karyawan tanpa

membeda-bedakan jabatan atau posisi karyawan, salah satunya dengan menugaskan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih sulit sehingga karyawan akan selalu dituntut untuk mengembangkan skill yang dimiliki agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara efisien. Hal terakhir yang perlu diperhatikan yaitu disiplin kerja karyawan dengan bertindak tegas kepada seluruh karyawan agar selalu mengikuti peraturan maupun pedoman kerja dan memberikan sanksi kepada karyawan. Bagi peneliti berikutnya, perlu dipertimbangkan untuk meneliti variabel-variabel, faktor-faktor, dan indikator lain diluar kompetensi, pengalaman kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan pengembangan karir. Seperti variabel tingkat pendidikan, motivasi, dan yang lainnya.

REFERENSI

- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), hal. 4073–4101.
- Andriyani, N., & Utama, I. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), hal. 5859–5882.
- Ardianto, R. E. (2020). The Effect of Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia. *International Journal of Research and Review*, 7(2), pp. 214–218.
- Dewi, A., & Zamzam, F. (2019). Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kinerja Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Karir Aparatur Di Kota Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2), hal. 118–133.
- Dharma Jaya, I. G. A. P. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Berpengaruh Terhadap Promosi Jabatan Pada Prime Plaza Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1028–1048.
- Entayani Upasuji, N. K., & Satrya, I. G. B. H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Dan Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(12), 3641–3660.
- Kuncorowati, H., Rokhmawati, H. N., & Supardin, L. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(1), 27–35.
- Kurniawan, A. D., Rivai, A., & SE, S. (2018). Influence Of Career Development And Motivation To Employee Performance Through Organizational Commitment In Institutional Development Section Of Educational Diniyah And Pondok Pesantren Office Of Ministry Of South Jakarta Religious. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*, 4(2), 17–33.
- McIlveen, P., Morgan, T., & Bimrose, J. (2012). A Longitudinal Study Of The Experience Of A Career Development Program For Rural School Students. *Australian Journal of Career Development*, 21(1), 22–30.
- Naibaho, T. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Stindo Profesional*, 4(2), 2443–0536.
- Nasution, M. I., & Rahayu, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 12(2), 494–503.
- Pangestuti, D. C. (2019). Analisa 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.
- Prayogi, M. A., Taufik, M., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 343, 423–426.
- Priatna, I. A., & Ariska, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–58.

- Putra Arimbawa, I. M. D., & Ketut Gantari, I. G. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3388–3416.
- Rakhman, Y. E., Alfani, M., & Kurniaty. (2016). Dampak Dari Mutasi, Promosi Karyawan Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(5), 58–72.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71.
- Rosmawati, Umar, A., & Dammar, B. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT), Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bissappu Di Kabupaten Bantaeng. *YUME : Journal of Management*, 2(2).
- Saraswati, K., & Dewi, A. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Kepribadian terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Hotel Nikki Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 6167–6186.
- Sekaryahya, P. F., & Kusmayadi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 453–460.
- Setiadi, A., Winarti, E., & Taufiq, M. (2016). Analisis Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Akademi Kepolisian). *Dharma Ekonomi*, 1(44), 65–69.
- Silalahi, E. E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semangat Semesta Marine Safety Di Jakarta. *Media Manajemen Jasa*, 7(2), 45–57.
- Suwandana, I. G. M. (2018). Employee Career Development: A Study On Career Management, Competence, Satisfaction And Organizational Commitment In A Star Hotel Of Bali. *Rjoas*, 10(82), 187–192.
- Tambengi, K. F. ., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*, 4(4), 1088–1097.
- Wardhani, R. A. N., & Wijaya, S. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Dan Kinerja Guru di Kota Jember. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 12(1), 148–156.
- Wiyani, (2014). Pengaruh Perilaku Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Temprina Media Grafika Semarang. *Jurnal Matua*.
- Yanti, S., & Yanti, N. (2020). Pengaruh Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Premier Basko Hotel Padang. *Jurnal Matua*, 2(9), 371–380.
- Yunita, M. (2021). Pengaruh Promosi Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Berastagi Bintang Asia Medan. *Value*, 2(1), 45–56.