

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENDIDIKAN DAN
KEPRIBADIAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN
PADA HOTEL NIKKI DI DENPASAR**

**Komang Andani Saraswati¹
A. A. Sagung Kartika Dewi²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
E-mail: andanisaraswati8@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pendidikan, dan kepribadian terhadap pengembangan karir karyawan pada Hotel Nikki di Denpasar. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Nikki di Denpasar yang berjumlah 110 orang dengan teknik sampel jenuh (sensus). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pendidikan, dan kepribadian berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan Hotel Nikki di Denpasar. Saran bagi seluruh karyawan Hotel Nikki adalah agar lebih meningkatkan rasa tanggung jawab, pendidikan khususnya pendidikan formal, dan pemikiran secara logika, jujur dan teliti agar dapat menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan dengan baik. Bagi pihak manajemen Hotel juga disarankan agar memperhatikan lingkungan kerja dan kompensasi karyawannya agar sesuai dengan posisi yang ditempati saat ini.

Kata kunci: engalaman kerja, pendidikan, kepribadian, pengembangan karir

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of work experience, education, and personality on employee career development at Hotel Nikki in Denpasar. The sample used in this research is all employees of Hotel Nikki in Denpasar which amounts to 110 people with saturated sample technique (census). Data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that work experience, education, and personality have a positive effect on the career development of Hotel Nikki employees in Denpasar. Suggestions for all employees of Hotel Nikki is to further enhance the sense of responsibility, education, especially formal education, and logical, honest and thorough thinking in order to complete the tasks given well. For the management of the Hotel it is also advisable to pay attention to the work environment and the compensation of its employees to fit the current occupied position.

Keywords: work experience, education, personality, career development.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset dalam perusahaan yang dapat membawa nama perusahaan menjadi baik atau buruk di mata masyarakat. Karena jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan baik begitu pula sebaliknya. Menurut Mangkunegara (dalam Suparno, 2015:131) kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi, dari teori tersebut maka antara kinerja individu dan organisasi ini selalu berkaitan agar mendapatkan hasil yang diharapkan, oleh karena itu perusahaan harus mampu memberikan pelayanan yang dibutuhkan oleh karyawannya. Perusahaan perlu melaksanakan program pengembangan karir dan berperan untuk menyediakan segala kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat karena menurut Rivai dan Sagala (2009) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

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. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Massalena (2015) menyebutkan faktor-faktor yang menentukan pengembangan karir yaitu diantaranya sikap atasan dan rekan kerja, pengalaman, pendidikan, prestasi, dan faktor nasib. Marwansyah (2012:224) mengemukakan bahwa sarana pengembangan karir meliputi ketrampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik – teknik modifikasi dan

perbaiki perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Maka dengan adanya beberapa faktor tersebut perusahaan harus mampu memperhatikan dengan baik sudah seberapa banyak karyawan yang bersangkutan memiliki pengalaman dalam bekerja kemudian tingkat pendidikan karyawan tersebut apakah sudah memasuki kriteria untuk dapat dipromosikan dan juga kepribadiannya agar dalam mengambil langkah untuk mengembangkan karir karyawan ada keadilan antara satu dengan lainnya sehingga tidak terjadi kesalahpahaman.

Penelitian dilakukan di sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa (pelayanan) yaitu Hotel Nikki, yang terletak di Jalan Gatot Subroto Tengah, Denpasar Utara. Hotel ini berdiri sejak 3 Juli 2000 dan telah mengibarkan jati diri sebagai Hotel M.I.C.E. (*Meeting, Incentive, Convention, Exhibition*). Fasilitas yang dimiliki Hotel Nikki saat ini adalah 10 ruang pertemuan; 2 ballroom kapasitas 700 dan 1.000 orang; 3 aula kapasitas 150 – 300 orang, dan 5 ruang pertemuan kecil kapasitas 25 - 60 orang. Jumlah karyawan operasionalnya sejumlah 110 orang.

Jenjang karir yang ada di hotel Nikki saat ini adalah *fresh graduate* adalah orang yang baru lulus dan belum memiliki pengalaman dalam bekerja, kemudian ada *junior* yaitu orang yang sudah memiliki pengalaman dalam bekerja atau yang sudah lulus dari *training* yang diberikan oleh hotel/perusahaan. *Experience* adalah orang yang sudah siap bekerja atau sudah memiliki pengalaman bekerja lebih dari 2 tahun, selanjutnya *senior* yaitu orang yang ditempatkan pada lead team dan masa kerjanya sudah lebih dari 2 tahun. *Principal* adalah orang yang biasanya

menjadi *leader* pada bidangnya, kemudian ada *manager* adalah senior dengan *track record* yang bagus, dan yang terakhir ada *director* yaitu orang yang tingkatannya paling tinggi dan bekerja di bidang kebijakan dan strategi.

Tabel 1.
Jumlah Karyawan Hotel Nikki Denpasar Tahun 2016

No	Keterangan Jabatan	Jumlah (Orang)
1	<i>Fresh graduate</i>	40
2	<i>Junior</i>	30
3	<i>Experience</i>	20
4	<i>Senior</i>	10
5	<i>Principal</i>	5
6	<i>Manager</i>	4
7	<i>Director</i>	1
Total		110

Sumber : Hotel Nikki Denpasar

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan Hotel Nikki Denpasar pada tahun 2016 sebanyak 110 orang, dari jumlah tersebut tentunya akan ada permasalahan yang dijumpai. Salah satu permasalahan yang terjadi ada pada karyawan hotel tersebut, yaitu adanya keinginan terhadap pengembangan karir mereka agar selalu lancar. Seperti yang diungkapkan oleh Dalil S (dalam Suparno, 2015:112) pengembangan karir merupakan suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar membantu partisipasi di tempat kerja, namun hal tersebut sering tidak menjadi kenyataan. Di sisi lain, menurut ketentuan hotel, untuk dapat mengembangkan karir, seorang karyawan harus memiliki pengalaman kerja yang cukup, sudah seberapa jauh pendidikan yang ditempuh dan juga kepribadian yang mendukung.

Hasil dari observasi yang dilakukan adalah masih banyak ditemukan karyawan yang pengalamannya belum memadai. Kondisi ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih belum dapat menyelesaikan pekerjaannya, padahal dengan memiliki pengalaman kerja akan membantu karyawan dalam

kelancaran saat bekerja dan bisa mengerjakan tugas tanpa perlu menunggu perintah. Minimnya pengalaman kerja yang dimiliki tidak terlepas dari masa kerja mereka. Tabel 2 menunjukkan masa kerja karyawan di Hotel Nikki Denpasar.

Tabel 2.
Masa Kerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar Tahun 2016

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan (Orang)
1	≤ 5	50
2	6 – 10	20
3	11 – 15	15
4	16 – 20	10
5	≥ 21	15
Total		110

Sumber : Hotel Nikki Denpasar

Tabel 2 menunjukkan jumlah karyawan dengan masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 50 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman yang dimiliki karyawan dengan masa kerja tersebut masih kurang dari karyawan – karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama. Ardana, dkk (dalam Witya Candra, 2016) mengungkapkan adanya kecenderungan bahwa semakin lama bekerja, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Hasil penelitian sebelumnya oleh Siskarini dan Ketut Netra (2013) menyatakan bahwa pengalaman kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan itu sendiri.

Hal lain yang menjadi permasalahan dalam pengembangan karir di hotel Nikki Denpasar adalah tingkat pendidikan. Dari hasil observasi yang telah dilakukan ada beberapa karyawan yang tingkat pendidikan terakhirnya tidak sesuai dengan kualifikasi tingkat pendidikan yang dibutuhkan di hotel tersebut, padahal sesuai SOP (*Standard Operating Procedures*) hotel, standar pendidikan minimal D3 perhotelan atau SMK perhotelan. Hal ini menyebabkan tidak

efisiennya pekerjaan yang dilakukan oleh beberapa karyawan hotel tersebut, seperti tidak dapat menyelesaikan masalah yang dialami pada pekerjaan, masih menunggu perintah atasan dalam mengerjakan tugas dan lainnya, sehingga dapat memperlambat jalannya perkembangan karir mereka. Hasil penelitian sebelumnya oleh Ex. Dewi dkk. (2014) menyatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh nyata terhadap pengembangan karir. Menurut Hasibuan (2007) menyatakan bahwa pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan.

Hasil dari observasi yang telah dilakukan, ditemukan sebuah masalah mengenai kepribadian seorang manajer di hotel tersebut yang kurang baik seperti datang ketempat kerja tidak tepat waktu, kurang ramah, dan tidak dapat mengatur bawahan dengan baik namun bisa mendapatkan posisi sebagai seorang manajer. Banyak karyawan yang mengeluh dengan sikap manajer tersebut dan sudah beberapa kali memberi masukan melalui perantara (manajer personalia). Hasil penelitian-penelitian sebelumnya tidak konsisten dengan kenyataan yang terjadi di Hotel Nikki, sehingga dilakukanlah penelitian yang akan menjawab permasalahan tersebut, yaitu mengenai pengalaman kerja, pendidikan dan kepribadian sebagai variabel bebas terhadap pengembangan karir sebagai variabel terikat.

Pengalaman kerja berkaitan dengan pengembangan karir karena dengan memiliki banyak 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. Penelitian sebelumnya oleh Witya Candra dan Komang Ardana (2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali. Hasil penelitian selanjutnya oleh Widia Nugraha (2016) adalah terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan Baleka Beach Resort Badung. Kemudian penelitian oleh Dio Kristola dan Dewi Adnyani (2015) mendapatkan hasil adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan di balai karantina pertanian kelas 1 Denpasar. Penelitian selanjutnya oleh Nithya Medhiantari dan Made Yuniari (2016) yang mendapatkan hasil positif dan signifikan pada pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. cabang Gajah Mada Denpasar. Kartika Dewi dan Gede Riana (2015) mendapatkan hasil adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan pengembangan karir karyawan pada PT Bali Biasa Indah Koleksi Kuta – Bali.

H₁: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan

Pendidikan dapat memberikan pengetahuan secara teori kepada karyawan mengenai tugas-tugas yang nantinya akan dikerjakan pada perusahaan. Tingginya pendidikan yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi karir yang dimilikinya, karena semakin tinggi pendidikannya semakin banyak ilmu yang dimiliki sehingga mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Worotitjan (2016) pendidikan berpengaruh secara positif terhadap pengembangan karir karyawan yang melakukan studi pada

badan penanggulangan bencana daerah provinsi sulawesi utara. Penelitian oleh Sinthia Dewi, dkk (2016) yang dihitung dengan menggunakan uji statistik *Path* juga menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh secara positif terhadap pengembangan karir karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Nur Abadi sebesar 74%. Kemudian ada juga penelitian yang dilakukan oleh Perengki Susanto dan Devita Sari (2013) yang menyatakan adanya pengaruh antara pendidikan dan pengembangan karir karyawan pada koperasi keluarga besar pt. semen padang. Penelitian yang dilakukan oleh Lalla Melati, dkk (2016) juga mendapatkan hasil bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan karir karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Setiawan, dkk (2016) juga menyatakan adanya pengaruh positif antara pendidikan dengan pengembangan karir karyawan yang berdampak pada loyalitas pegawai kantor kecamatan semarang timur.

H₂: Pendidikan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir

Kepribadian yang dimiliki setiap orang berbeda-beda, sehingga hal itulah yang membuat seseorang memiliki keunikan tersendiri. Karyawan yang biasanya memiliki kepribadian yang baik seperti rajin, mudah bersosialisasi, bertanggung jawab akan mudah dalam mengembangkan karirnya. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marium Khan, dkk (2015) mendapatkan hasil yang positif antara pengaruh kepribadian terhadap pengembangan karir. Penelitian yang dilakukan oleh Sevda Aslan (2016) juga mendapatkan hasil mengenai kepribadian berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad Jumeri (2016)

adalah kepribadian merupakan aspek internal yang berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Peter McIlveen (2015) mendapatkan hasil yang sama dengan penelitian lainnya, yaitu adanya pengaruh antara kepribadian terhadap pengembangan karir. Dan selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh Veena P. Prabhu (2013) mendapatkan hasil yang positif mengenai pengaruh kepribadian terhadap pengembangan karir.

H₃: Kepribadian berpengaruh positif terhadap pengembangan karir.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Nikki di Denpasar. Objek penelitian ini adalah pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan kepribadian terhadap pengembangan karir karyawan pada Hotel Nikki di Denpasar. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu skor dari kuesioner dan data kualitatif yaitu sejarah perusahaan dan struktur organisasi perusahaan. Sumber data didapat dari dua sumber yaitu: 1) Sumber primer, data yang didapatkan secara langsung seperti hasil dari kuesioner yang disebar, dan 2) Sumber sekunder, data yang didapatkan melalui perantara seperti jumlah karyawan, struktur organisasi dan sejarah perusahaan.

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner. Kuesioner kemudian dihitung menggunakan skala likert dengan bobot 1 sampai 5 yang menunjukkan sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Selain itu, data yang dikumpulkan juga dianalisis melalui analisis deskriptif untuk memberikan deskripsi dari masing-masing indikator setiap variabel. Pengujian instrument penelitian menggunakan uji validitas dan uji

reliabilitas. Apabila koefisien korelasi $\geq 0,30$ maka data dikatakan valid dan dikatakan *reliable* bila telah memiliki koefisien *cronbach's alpha* $> 0,6$. Setelah itu dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* di mana data yang berdistribusi normal jika Sig(2-tailed) lebih besar dari 0.05 ($\alpha=5\%$), kemudian uji multikolinieritas dengan nilai *tolerance* lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10, dan yang terakhir uji heteroskedastisitas dengan signifikan t hitung dari seluruh variable bebas lebih besar dari 0,05. Setelah itu dilakukan analisis regresi linear berganda yang dapat diamati melalui uji kelayakan model (Uji F), Uji hipotesis (Uji t), dan Koefisien Regresi Berganda yang Disesuaikan (*Adjusted R²*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi klasik dibagi menjadi tiga, yakni uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Penjelasan pertama mengenai hasil dari uji normalitas yaitu bertujuan untuk menguji sebuah model regresi, variable terikat, variable bebas ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013:160). Setelah dilakukan transformasi data maka tes statistik mendapatkan hasil bahwa seluruh variabel berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan model regresi menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal sehingga dikatakan layak untuk diuji.

Uji asumsi klasik berikutnya adalah uji multikolinieritas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji Multikolinieritas menyatakan bahwa dalam regresi tersebut

tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *tolerance* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga tidak terdapat multikolinearitas pada model penelitian. Uji asumsi klasik terakhir adalah uji heteroskedastisitas yang dilakukan untuk menguji terjadinya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain di dalam model regresi. Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa kedua model regresi bebas heteroskedastisitas karena nilai signifikan dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,05.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sehingga mendapatkan gambaran mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,740	3,750		-0,987	0,326
Pengalaman Kerja (X_1)	0,669	0,095	0,440	7,049	0,000
Pendidikan (X_2)	0,783	0,178	0,268	4,403	0,000
Kepribadian (X_3)	0,466	0,094	0,306	4,985	0,000
<i>Adjusted R square</i>			0,835		
F Hitung			185,055		
Sig. F			0,000		

Sumber: Hasil Output SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel 3 dapat dibuat persamaan sebagai berikut.

$$Y = -0,740 + 0,669X_1 + 0,783X_2 + 0,466X_3 + e$$

Berdasarkan hasil diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar -0,740 menunjukkan bila apabila seluruh variabel bebas yaitu pengalaman kerja (X_1), pendidikan (X_2), kepribadian (X_3) dianggap konstan pada angka nol

(0), maka nilai pengembangan karir (Y) akan menjadi negatif. Nilai koefisien $\beta_1 = 0,669$. Hal ini bermakna bila pengalaman kerja semakin banyak, maka pengembangan karir semakin meningkat. Nilai koefisien $\beta_2 = 0,783$. Hal ini bermakna bila pendidikan semakin tinggi, maka pengembangan karir semakin meningkat. Nilai koefisien $\beta_3 = 0,466$. Hal ini bermakna bila kepribadian semakin baik, maka pengembangan karir semakin meningkat.

Berikut penjelasan mengenai hasil analisis regresi moderasi, terdiri atas uji kelayakan model (uji F), koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis (uji t). Koefisien determinasi yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebesar 0,835 artinya variable independen (pengalaman kerja, pendidikan, dan kepribadian) memberikan pengaruh sebesar 83,5% untuk memprediksi variasi dari variable dependen (pengembangan karir). Sedangkan 16,5% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak di gunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi di atas (Tabel 11), menunjukkan bahwa, variabel independen berpengaruh serempak (simultan) terhadap variabel dependen. Hasil F hitung sebesar 185,055 dengan signifikansi F sebesar 0,000. Artinya signifikansi F lebih kecil dari 0,05. Maka penelitian ini dapat dikatakan layak untuk diuji. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen (pengalaman kerja, pendidikan, dan kepribadian) dapat menjelaskan faktor apa saja yang dapat meningkatkan variable dependen (pengembangan karir).

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen Berdasarkan tabel 4.8, maka hasil uji t dapat diartikan sebagai berikut: 1) Variabel pengalaman kerja (X_1)

memiliki tingkat signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,025. Ini berarti pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. 2) Variabel pendidikan (X_2) memiliki tingkat signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,025. Hal ini berarti pendidikan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. 3) Variabel kepribadian (X_1) memiliki tingkat signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,025. Hal ini berarti kepribadian berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel pengalaman kerja (X_1) terhadap pengembangan karir (Y), yang artinya hipotesis pertama (H_1) diterima. Koefisien regresi dari variabel pengalaman kerja (X_1) senilai 0,669 bertanda positif, artinya ada pengaruh positif dari variabel pengalaman kerja (X_1) terhadap pengembangan karir (Y). Apabila semakin banyak perkembangan dari variabel pengalaman kerja (X_1) maka akan terjadi peningkatan pada pengembangan karir karyawan di Hotel Nikki Denpasar. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Witya Candra dan Komang Ardana (2016), Widia Nugraha (2016), Dio Kristola dan Dewi Adnyani (2015), Nithya Medhiantari dan Made Yuniari (2016), dan Kartika Dewi dan Gede Riana (2015) yang mendapatkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel pendidikan (X_2) terhadap pengembangan karir (Y), yang artinya hipotesis kedua (H_2) diterima. Koefisien regresi dari variabel pendidikan (X_2) senilai 0,783 bertanda positif, artinya ada pengaruh positif dari variabel pendidikan (X_2)

terhadap pengembangan karir (Y). Apabila semakin tinggi pendidikan (X_2) maka akan terjadi peningkatan pengembangan karir karyawan di Hotel Nikki Denpasar. Hasil penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Worotitjan (2016), Sinthia Dewi, dkk (2016), Perengki Susanto dan Devita Sari (2013), Lalla Melati, dkk (2016), dan Wahyu Setiawan, dkk (2016) yaitu pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel kepribadian (X_3) terhadap pengembangan karir (Y), yang artinya hipotesis kedua (H_3) diterima. Koefisien regresi dari variabel kepribadian (X_3) senilai 0,466 bertanda positif, artinya ada pengaruh positif dari variabel kepribadian (X_3) terhadap pengembangan karir (Y). Apabila semakin baik kepribadian (X_3) yang dimiliki karyawan maka akan terjadi peningkatan pada pengembangan karir karyawan di Hotel Nikki Denpasar. Hasil penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Veena P. Prabhu (2013), McIlveen (2015), Achmad Jumeri (2016), Sevda Aslan (2016), Marium Khan, dkk (2015) yaitu kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan (Y) karena banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan membantu mereka dalam setiap pekerjaan yang mereka kerjakan karena telah memiliki pengalaman pada pekerjaan sebelumnya, sehingga

semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki maka kesempatan untuk mengembangkan karir semakin lebar.

Pendidikan (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan (Y) karena karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan memiliki ilmu yang lebih banyak sehingga mampu mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga semakin tinggi pendidikan yang dimiliki maka kesempatan mengembangkan karir semakin lebar.

Kepribadian (X_3) juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan (Y) yaitu karena dengan memiliki kepribadian yang baik seperti bertanggung jawab, rajin, jujur, dan mudah bersosialisasi maka akan membantu karyawan tersebut beradaptasi di lingkungan kerjanya sehingga semakin baik kepribadian yang dimiliki karyawan maka akan membantu mereka dalam mengembangkan karirnya. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan oleh perusahaan bila ada karyawan yang ingin mengembangkan karirnya, sehingga dapat mencapai karir yang diinginkan.

Beberapa saran yang diberikan agar nantinya dapat menjadi pertimbangan bagi pihak Hotel agar dapat terus meningkatkan pelayanannya, yaitu seluruh karyawan Hotel Nikki Denpasar disarankan untuk terus meningkatkan rasa tanggung jawabnya atas pekerjaan yang dikerjakan. Seluruh karyawan Hotel Nikki Denpasar, khususnya karyawan baru disarankan untuk terus meningkatkan pendidikan formalnya agar dapat memiliki wawasan yang luas sehingga dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Seluruh karyawan Hotel Nikki Denpasar disarankan untuk selalu menggunakan pemikiran secara logika, jujur dan teliti

dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sehingga hasil yang didapat sesuai dengan apa yang diharapkan. Bagian manajemen Hotel Nikki Denpasar disarankan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja dan kompensasi seluruh karyawan Hotel Nikki Denpasar agar sesuai dengan kedudukan yang ditempati saat ini.

REFERENSI

- Abidin Zulfadli, Nadirsyah, Fahlevi Heru. 2000. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Teknis, dan Perencanaan Penugasa Audit terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan Pada Organisasi Sektor Publik (Studi Pada Inspektorat Aceh). *Jurnal Unsyiah*, 5(1): 53-67.
- Adriyani, A., Andreas, Hardi. 2013. Pengaruh Keahlian, Independensi, Kecakapan Profesional, Tingkat Pendidikan Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan Dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Analisis Manajemen*, 6(1): 1-12.
- Andhika Pratama Dimas, Pali Marthen dan Adi Nurcahyo Furmanto. 2012. Pengaruh Kepribadian berdasarkan The Big Five Personality terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel. *Jurnal Gema Aktualita*, 1(1): 1-11.
- Baharuddin. 2011. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman, Sikap terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kota Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1): 75-92.
- Baroroh, A. 2010. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1): 65-80.
- Engkoswara dan Komariyah. 2009. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Faizin Achmad, Winarsih. 2008. Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 1(3): 137-142.
- Feist, J., & Feist, G. J. 2008. *Theories of Personality*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Furnham, A., Petrides, K. V., Jackson, C. J., & Cotter, T, (2002). Do personality factors predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences. European journal of personality*, 15(6): 1325–1342.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi ke-7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan 15. Yogyakarta: BPF.
- Harlie M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(2): 1-8
- Ikhsan, Arfan. 2008. *Metode Penelitian Akuntansi Keprilakuan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Indriantoro, N. dan Supomo, B. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPF.
- Kartika Dewi IA. Putu, Riana I Gede. 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Pt Bali Biasa Indah Koleksi Kuta – Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(7): 1918-1932.
- Kristola Dio, Dewi Adnyani, IGA. 2015. Pengaruh Diklat Dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja serta Dampaknya terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Denpasar. *E-Journal Manajemen Unud*. 4(7): 902-921.
- Kurniawan Agus, Muhammad Khafid, Amin Pujiati. 2016. Pengaruh Lingkungan Keluarga, Motivasi, dan Kepribadian terhadap Minat Wirausaha melalui *Self Efficacy*. *Journal of Economic Education*, 5(1): 100-109.
- Lalla Melati Delas, M. Minarsih Maria, Fathoni Azis. 2016. Pengaruh Pendidikan, Ketrampilan, Basic Skill terhadap Karir untuk Keinginan Berpindah Kerja. *Journal of Management*, 2(2): 1-14.
- Mahmoda, Siti. 2005. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Kanwil VII Direktorat Jendral Bea dan Cukai (DJBC)*. Surabaya.
- Marium Khan Arsala, Shakira Nazeer, Syed M. Imran Haider Naqvi. 2015. Personality Mediated Career Development under Islamic Work Ethics in Pakistani Religious Schools. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 4(4): 691-703.

- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat, Yogyakarta: BPFPE.
- Massalena Atthathur, Sulisty Heru. 2015. Antensedan Pengembangan Karir di Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah, 16(1): 27 – 39
- Muhammad Burlian. 2008. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Balai Karantina Ikan Polania di Medan. *Tesis* (tidak diterbitkan). Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Moekijat. 2010. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Nata Wirawan. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Kedua. Denpasar: Keramat emas.
- Napitupulu, Paimin. 2001. *Pelayanan Publik dan Customer Satisfaction*. Bandung: PT. Alumni.
- Nithya Medhiantari IA., Yuniari Made. 2016. Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar. *E-Journal Manajemen Unud*, 3(7): 2035-2049.
- P. Prabhu Veena. 2013. Proactive Personality And Career Future: Testing A Conceptual Model And Exploring Potential Mediators And Moderators. *American Journal Of Management*. 13(1): 11-31.
- Peter McIlveen, Harsha N. Perera. 2015. Career Optimism Mediates the Effect of Personality on Teachers' Career Engagement. *Journal of Career Assessment*, 24(2): 1-29.
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. 2005. *Personality theory and research*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Pramasela Kowaas Meisy, L. Sepang Jantje, N. Taroreh Rita. 2016. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara, 16(3): 1-12
- Ramalia Reno. 2014. Hubungan trait kepribadian dengan perilaku seksual berisiko remaja di SMA Triguna Utama. *Skripsi Sarjana Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayattulah*.

- Rofi Nur, Ahmad. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 3(1): 1-21.
- Sahidi Adriyani, Suyasa P. Tommy Y.S. 2007. Hubungan *Trait* Kepribadian dan Sikap terhadap Sistem Penilaian Kinerja (Studi pada Pengemudi TransJakarta). *Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(2): 186-206.
- Setiawati Farida Agus, Triyanto Agus, Gunawan Nanang Erma. 2015. Implementasi MBTI Untuk Pengembangan Karir Mahasiswa Studi Perbedaan Tipe Kepribadian Pada Mahasiswa Bimbingan Konseling *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 8(2): 39-101.
- Sevda Aslan, Habib Hamurcu. 2016. The Prediction Of The Five Factor Personality Dimensions Of Turkish Late Adolescents Through The Family's Influence On Career Development. *Journal Of Psychological And Educational Research*, 24(1): 134-148.
- Sinthia Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila. 2014. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1): 1-8.
- Siskarini Jayanti A. A. Sg., Gusti Salit Ketut Netra. 2013. Pengaruh Prestasi Kerja, Pengenalan dan Kesempatan untuk Tumbuh terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar. *E-Journal Manajemen Unud*, 2(9): 1085-1105.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna, 2008, "*Belajar mudah spss untuk penelitian skripsi, tesis, disertasi & umum*", Global Media Informasi, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukatendel, Irma Ginata. 2014. Analisis Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan Gaji, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 2(1): 1-13.
- Susanti Neni, Margono. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Cabang Karanganyar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 14(1): 69-75.

- Susanto Perengki, Sari Rina Devita. 2013. Pengaruh Pendidikan Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Koperasi Keluarga Besar Pt. Semen Padang. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 2(2): 57-71.
- Syarif Hidayat Agi. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Pt. Bank Bri Syariah Cabang Bandung Suniaraja). *Jurnal Ecodemica*, 3(1): 334-341.
- Wahyu Setiawan Rendra, Maria Magdalena Minarsih, Muh Mukeri Warso. 2016. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Sarana Prasarana Terhadap Pengembangan Karir Yang Berdampak Pada Loyalitas Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Timur. *Journal Of Management*, 2(2): 1-11.
- Weng Qingxiong, McElroy James C., Morrow Paula C., Liu Rongzhi. 2010. *The Relationship Between Career Growth And Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior*, 77(3): 391-400.
- Widia Nugraha, IGN., Ayu Sriathi, A.A. 2016. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Pada Karyawan Baleka Beach Resort Badung. *E-Journal Manajemen Unud*, 3(8): 2167-2181.
- Witya Candra Ni Nyoman, Ardana I Komang. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali. *E-Journal Manajemen Unud*, 5(9): 1-29.
- Worotitjan Feidy Ch, Adolfina, Donald Walangitan Mc. 2016. Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4): 441-452.
- Yulianti Adhiningsih. 2013. Hubungan Tingkat Pendidikan dan Pengetahuan Ibu Tentang Gizi dengan Tingkat Kehadiran Balita di Posyandu Kelurahan Tegalgede Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmiah Inovasi*, 13(2): 128-131.