

PENGARUH DIKLAT DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI BALAI KARANTINA PERTANIAN KELAS 1 DENPASAR

Dio Kristola¹
I Gusti Ayu Dewi Adnyani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia
e-mail: diokristola@ymail.com / telp: +6285737208891

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Prestasi kerja adalah salah satu tolak ukur seseorang untuk memperoleh pengembangan karir, tanpa prestasi kerja yang memuaskan sulit bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya. Diklat dan pengalaman kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh diklat dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja serta dampaknya terhadap pengembangan karir pegawai. Penelitian ini dilakukan di Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Denpasar. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan kuesioner. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*), dengan hasil yang menunjukkan diklat dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Diklat, pengalaman kerja dan prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Kata kunci: diklat, pengalaman kerja, prestasi kerja, dan pengembangan karir

ABSTRACT

Job performance is one of the measurement of a person to gain career development. Without a satisfactory job performance it is difficult for the employee to develop his career. Education and training and work experience are some of the factors that affect the job performance. This research aims to know the influence of education and training and work experience on the job performance as well as their impact on employee career development. This research was carried out at the Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Denpasar. The data was collected through interviews, observations and questionnaires. The hypotheses was tested by using path analysis techniques, the results showed that education and training and work experience partially has positive and significant influence on job performance. Education and training, work experience and job performance partially has positive and significant influence on career development.

Keywords: education and training, work experience, job performance and career development

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan yang begitu dinamis telah dihadapi oleh setiap organisasi. Organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dan bergerak cepat dengan perubahan. Perubahan struktur organisasi dilakukan agar organisasi dapat segera merespon segala bentuk perubahan yang terjadi. Kenyataan akan perlunya perubahan dalam struktur organisasi ini telah memberikan dampak terhadap pengembangan karir individu. Karir akan mendukung efektifitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2009:160).

Seluruh pekerjaan yang ada sepanjang seseorang bekerja atau dengan kata lain semua jabatan posisi atau jabatan yang pernah diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya disebut karir (Rivai, 2009:264). Pegawai selalu berkeinginan untuk memiliki pengembangan karir yang meningkat. Pengembangan karir ini mencerminkan bahwa pegawai telah berhasil dalam karirnya dan memiliki mutu yang berkualitas sehingga memenuhi syarat-syarat untuk menduduki suatu jabatan.

Peran organisasi dalam menyiapkan kesempatan pengembangan karir bagi anggotanya sangat penting bagi menjaga kesinambungan situasi kerja yang baik dalam organisasi. Sutrisno (2009:171) mengatakan bahwa program pembinaan karir yang kurang baik dapat menimbulkan keresahan dalam organisasi. Pegawai akan merasa tidak aman, merasa diperlakukan secara tidak jujur, pegawai juga merasa tidak diberi kesempatan yang sama untuk mengembangkan seluruh potensinya untuk kepentingan organisasi. Pegawai akan merasa kurang puas

dengan kebijakan-kebijakan organisasi, sehingga pada akhirnya akan berdampak negatif pada efektifitas dan efisiensi organisasi.

Pengembangan karir seorang pegawai dalam menempati suatu posisi jabatan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, menurut Sutrisno (2009:167), faktor-faktor yang menentukan karir yaitu diantaranya sikap atasan dan rekan kerja, pengalaman, pendidikan, prestasi, dan faktor nasib. Penelitian Labbase (2010) menyebutkan faktor-faktor yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan (diklat), prestasi kerja, pengalaman kerja dan keahlian yang dimiliki pegawai secara serempak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

Prestasi kerja pegawai dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya merupakan pangkal tolak untuk memperoleh pengembangan karir. Prestasi kerja pegawai yang kurang memuaskan menyebabkan pegawai sulit untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di periode yang akan datang (Ardana, dkk., 2012:117). Seseorang pegawai yang berkeinginan promosi demi perkembangan karirnya, maka dibutuhkan prestasi kerja yang memenuhi standar yang telah menjadi ketetapan dalam suatu organisasi. Siagian (2012:224) mengungkapkan, penilaian prestasi kerja para pegawai memiliki peranan dan arti yang sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti indentifikasi kebutuhan program diklat, rekrutmen, seleksi, penempatan, program pengenalan, sistem imbalan, promosi dan berbagai aspek dalam proses manajemen SDM secara efektif.

Prestasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai (Nofiarsyah, 2009). Pengembangan karir sangat ditentukan oleh

penghargaan, dengan banyaknya penghargaan mengidentifikasi prestasi kerja, tanpa prestasi kerja sulit bagi pegawai untuk memperoleh penghargaan atau diusulkan oleh atasan langsung agar dipertimbangkan untuk memperoleh promosi jabatan yang lebih tinggi di kemudian hari (Muis, 2009). Penilaian prestasi kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap pengembangan karir, dimana semakin baik prestasi kerja maka akan semakin besar kesempatan memperoleh promosi jabatan (Baskara, 2010). Saleem dan Amin (2013) menyebutkan bahwa dukungan organisasi terhadap pengembangan karir merupakan bagian penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang dikemukakan oleh Byar dan Rue (Sutrisno, 2009:151), dua faktor tersebut adalah faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud terdiri dari usaha (*effort*) yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas, sifat-sifat personal (*abilities*), dan *role/task perception* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Faktor-faktor lingkungannya terdiri dari kondisi fisik, waktu, desain organisasi, pendidikan, pelatihan, material, peralatan, supervisi, dan keberuntungan.

Prestasi kerja yang baik tidak akan timbul begitu saja, salah satu cara untuk mencapai prestasi kerja yaitu dengan mengikuti diklat. Menurut Sjafriz yang dikutip Supiatni (2011), kebutuhan akan diklat merupakan faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja. Menurut Jehanzeb dan Bashir (2013) menyebutkan program diklat dan pengembangan memiliki manfaat bagi pegawai. Manfaat tersebut diantaranya kompetisi dalam berkarir, kepuasan pegawai, dan prestasi

kerja pegawai. Menurut Saksone (2007:115) kemampuan dan kecakapan pegawai atau pekerja yang dibawa sejak lahir akan berkembang dengan sempurna apabila dilengkapi dengan pengetahuan melalui proses belajar dan latihan. Pegawai yang tidak berbakat pun dapat berkembang jika memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan. Salah satu tugas penting seorang manajer kepegawaian adalah melaksanakan program diklat sesuai dengan pendidikan atau kemampuan yang dimiliki pegawai atau pekerja seperti terdapat dalam analisis jabatan.

Program diklat sebaiknya direncanakan dengan cermat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi pada masa saat ini maupun masa mendatang. Pegawai yang memperoleh program diklat dengan baik maka semakin baik kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Moses (2011) mengemukakan bahwa hubungan antara pelatihan dengan prestasi kerja memiliki hubungan sangat tinggi. Jenis pelatihan, materi pelatihan serta waktu pelaksanaan pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai apabila diberikan dengan baik.

Diklat merupakan sarana pengembangan SDM juga berpengaruh terhadap pengembangan karir seseorang pegawai. Labbase (2010) menemukan bahwa diklat memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Ardana, dkk. (2012:93) menyebutkan bahwa salah satu tujuan dari pengembangan SDM adalah karir, melalui pengembangan keahlian, ketrampilan dan prestasi kerja pegawai menjadi lebih baik, sehingga peluang bagi pegawai untuk meningkatkan karir menjadi semakin besar.

Pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang pegawai (Rofi, 2012). Masa kerja dapat menjadi acuan pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai, semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin kaya pengalaman kerja yang dimilikinya. Baharuddin (2011) mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, semakin sering seseorang mengulangi suatu pekerjaan maka semakin bertambah kecakapan dan pengetahuannya terhadap pekerjaan, sehingga akan memberikan kontribusi terhadap tugas-tugas dan fungsinya sebagai pegawai). Nofiarsyah (2009) menyatakan pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir seorang pegawai. Pengalaman kerja merupakan salah satu persyaratan yang harus dipertimbangkan oleh pimpinan untuk dapat menduduki suatu jabatan yang kosong, karena masa kerja merupakan suatu penilaian khusus untuk dapat dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, sehingga didapat rumusan masalah penelitian sebagai berikut.

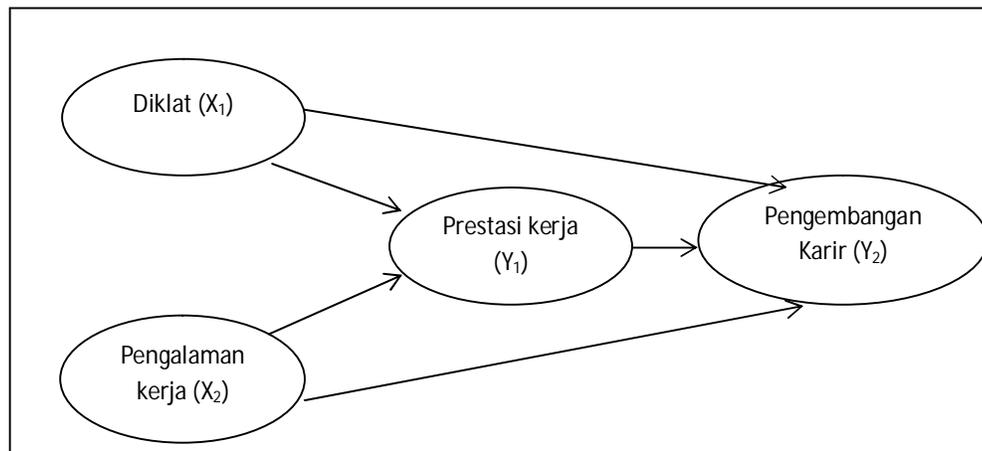
- 1) Bagaimana pengaruh diklat terhadap prestasi kerja pegawai di Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Denpasar?
- 2) Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Denpasar?
- 3) Bagaimana pengaruh diklat terhadap pengembangan karir pegawai di Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Denpasar?

- 4) Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai di Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Denpasar?
- 5) Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai di Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Denpasar?

METODE PENELITIAN

Kerangka berpikir dari pengaruh antara variabel diklat, pengalaman kerja terhadap prestasi kerja serta dampaknya terhadap pengembangan karir dapat dilihat sebagai berikut.

Gambar 1. Kerangka Berpikir Pengaruh Diklat dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja serta Dampaknya Terhadap Pengembangan Karir.



Sumber: Data diolah

Penelitian ini berlokasi di Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Denpasar bertempat di Jl. Raya Benoa No.20 Denpasar. Sumber data penelitian berasal dari data primer dan data sekunder, dengan metode pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 49 orang dan seluruh populasi ini dijadikan responden penelitian.

Teknik analisis data

Hipotesis dari penelitian ini diuji memakai teknik analisis jalur (*path analysis*). Teknik analisis jalur ini dipakai untuk menguji besarnya sumbangan atau kontribusi langsung dan tidak langsung yang diwujudkan oleh koefisien jalur dalam setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel diklat (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y_1) serta dampaknya terhadap pengembangan karir (Y_2). Adapun alat menghitung analisis jalur untuk menghasilkan koefisien jalur adalah dengan cara meminjam hitungan analisis korelasi dan regresi sebagai dasar perhitungan (Riduwan,dkk., 2013:123).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis jalur dalam pengujian hipotesis penelitian ini bertujuan untuk menguji pola hubungan yang menjelaskan pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung antara satu variabel atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya. Analisis ini dilakukan dengan sebagai berikut.

1) Perhitungan pada sub-struktur 1

$$Y_1 = PY_1X_1 + PY_1X_2 + \varepsilon_1 \dots \dots \dots (1)$$

Berdasarkan hasil *output* SPSS, dapat disajikan rangkuman hasil regresi untuk sub-struktur pada Tabel 1 adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Regresi untuk Sub-struktur 1

Nama Tabel	Model Summary	Coefficients		
Nama kolom	R Square	Standardize Coefficient Beta	t	Sig.
Nilai	0,672			
X ₁		0,199	2,063	0,045
X ₂		0,705	7,312	0,000

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diketahui nilai $R^2 = 0,672$ yang berarti 67,2 persen variasi prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel diklat dan pengalaman kerja dan sisanya 32,8 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Uji pengaruh parsial (t)

(1) Pengaruh diklat terhadap prestasi kerja

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa nilai sig. dari Tabel *Coefficient* bernilai sebesar 0,045 (lebih kecil dari 0,05) sedangkan t hitung = 2,063 lebih besar dibandingkan nilai t tabel = 1,679 hal ini berarti diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

(2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa nilai sig. dari Tabel *Coefficient* bernilai sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sedangkan nilai t hitung = 7,312 lebih besar dibandingkan nilai t tabel = 1,679. Hal ini berarti pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

2) Perhitungan pada sub-struktur 2

$$Y_2 = PY_2X_1 + PY_2X_2 + PY_2Y_1 + \varepsilon_1 \dots \dots \dots (2)$$

Berdasarkan hasil *output* SPSS, dapat disajikan rangkuman hasil regresi untuk sub-struktur 2 pada Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Regresi untuk Sub-struktur 2

Nama Tabel	Model Summary	Coefficients		
Nama kolom	R Square	Standardize Coefficient Beta	t	Sig.
Nilai	0,650			
X ₁		0,296	2,810	0,007
X ₂		0,327	2,210	0,032
Y ₁		0,313	2,034	0,048

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diketahui nilai $R^2 = 0,650$ yang berarti 65 persen variasi pengembangan karir dapat dijelaskan oleh variabel diklat, pengalaman kerja dan prestasi kerja, dan sisanya 35 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Uji pengaruh parsial (t)

(1) Pengaruh diklat terhadap pengembangan karir

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai sig. dari Tabel *Coefficient* bernilai sebesar 0,007 (lebih kecil dari 0,05) sedangkan nilai t hitung = 2,810 lebih besar dibandingkan nilai t tabel = 1,679. Hal ini berarti diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

(2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai sig. dari Tabel *Coefficient* bernilai sebesar 0,032 (lebih kecil dari 0,05) sedangkan nilai t hitung = 2,210 lebih besar dibandingkan nilai t tabel = 1,679. Hal ini berarti pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

(3) Prestasi kerja terhadap pengembangan karir

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai sig. dari Tabel *Coefficient* bernilai sebesar 0,048 (lebih kecil dari 0,05) sedangkan nilai t hitung = 2,034 lebih besar dibandingkan nilai t tabel = 1,679. Hal berarti prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

Pengaruh tidak langsung dari diklat dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir

(1) Pengaruh tidak langsung diklat terhadap pengembangan karir pegawai melalui prestasi kerja diketahui sebesar 0,062. Hasil tersebut berarti diklat dapat mempengaruhi pengembangan karir melalui prestasi kerja. Semakin baik diklat yang diterima pegawai, maka akan semakin memuaskan prestasi kerja pegawai, sehingga akan berdampak terhadap peluang untuk memperoleh kesempatan pengembangan karir.

(2) Pengaruh tidak langsung pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai melalui prestasi kerja diketahui sebesar 0,221. Hasil tersebut berarti pengalaman kerja dapat mempengaruhi pengembangan

karir melalui prestasi kerja. Semakin berpengalaman seorang pegawai, maka akan semakin memuaskan prestasi kerja yang ditunjukkan, sehingga akan berdampak terhadap peluang untuk memperoleh kesempatan pengembangan karir.

Secara ringkas besarnya pengaruh langsung, tidak langsung serta pengaruh total dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Koefisien Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung serta Pengaruh Total

Pengaruh Variabel	Pengaruh		
	Langsung	Tidak Langsung (Melalui Y_1)	Total
$X_1 \rightarrow Y_1$	0,199	-	0,199
$X_2 \rightarrow Y_1$	0,705	-	0,705
$X_1 \rightarrow Y_2$	0,296	0,062	0,358
$X_2 \rightarrow Y_2$	0,327	0,221	0,548
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,313	-	0,313

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian

PEMBAHASAN

1) Pengaruh diklat terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada analisis jalur ditemukan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 0,199. Pengaruh positif ini berarti bahwa semakin baik diklat yang diterima pegawai maka akan semakin memuaskan prestasi kerja pegawai. Temuan penelitian ini memiliki kesamaan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Penelitian Supiatni (2011) menemukan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Supriyatno (2008) menyebutkan diklat merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas pegawai, sehingga diharapkan dapat meningkatkan

penyelenggaraan pembangunan untuk kepentingan warga negara, disamping itu terdapat kaitan antara diklat dengan profesionalisme dan kompetensi, karena dengan mengikuti diklat, aparatur bisa meningkatkan profesionalisme dan kompetensi serta meningkatkan efektifitas, efisiensi, dan kualitas pelaksanaan tugas pegawai.

Asim *et al* (2012) menyebutkan bahwa diklat dan pengembangan memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap prestasi kerja pegawai. Kamaliah (2007) menyebutkan apabila faktor-faktor diklat ditingkatkan maka prestasi kerja pegawai akan meningkat. Pegawai yang telah mengikuti diklat lebih mempunyai pengetahuan, keterampilan dan wawasan yang luas dibandingkan pegawai yang jarang mengikuti diklat. Jagero *et al.* (2012) menyebutkan diklat mempengaruhi pencapaian seorang pegawai, disamping itu penelitiannya menemukan pengetahuan dan ketrampilan karyawan menjadi salah satu faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja.

Organisasi yang berinvestasi dalam jenis diklat dapat meningkatkan prestasi kerja, kompetensi dan keterampilan (Sultana *et al.*, 2012). Ting *et al.* (2012) mengungkapkan bahwa diklat memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja. Farooq dan Khan (2011) serta Saeed dan Asghar (2012) menyebutkan diklat dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Elnaga dan Imran (2013) menambahkan diklat adalah faktor kunci untuk meningkatkan prestasi kerja serta mengurangi perbedaan antara prestasi kerja yang dicapai dengan prestasi kerja yang ditargetkan.

2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada analisis jalur ditemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 0,705. Pengaruh positif ini berarti bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki pegawai maka semakin baik prestasi kerja pegawai. Temuan penelitian ini memiliki kesamaan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Mudayen (2010), dimana pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Bukhori (2009) menyebutkan, dimana masa kerja yang tinggi mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Masa kerja memberikan pengalaman, sehingga semakin lama pegawai bekerja maka akan semakin cakap dan terampil pegawai tersebut.

Dokko *et al.* (2008) menemukan pengalaman kerja memiliki hubungan positif terhadap prestasi kerja melalui pengetahuan dan keterampilan. Mahony *et al.* (2012) menyebutkan semakin tinggi nilai yang dirasakan dari pengalaman kerja sebelumnya semakin kuat hubungan antara pengalaman kerja industri dan prestasi kerja. Gede dan Lawanson (2011) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman dan prestasi kerja pegawai. Hal ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa semakin banyak pengalaman dikumpulkan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja pegawai.

3) Pengaruh diklat terhadap pengembangan karir

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada analisis jalur ditemukan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir sebesar 0,296. Pengaruh positif ini berarti bahwa semakin baik diklat yang diterima

pegawai, maka semakin besar peluang pegawai untuk memperoleh pengembangan karir. Temuan penelitian ini memiliki kesamaan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Ratnaningsih (2011) yang menemukan ada pengaruh yang signifikan antara diklat terhadap pengembangan karir. Penelitian Labbase (2010) menemukan bahwa diklat berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

4) Pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada analisis jalur ditemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir sebesar 0,327. Pengaruh positif ini berarti bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki pegawai maka semakin besar peluang pegawai untuk memperoleh pengembangan karir. Temuan penelitian ini memiliki kesamaan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Nofiarsyah (2009) menyatakan pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir seorang pegawai, dan pengalaman kerja merupakan salah satu persyaratan yang harus dipertimbangkan oleh pimpinan untuk dapat menduduki suatu jabatan yang kosong karena masa kerja merupakan suatu penilaian khusus untuk dapat dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi. Penelitian Labbase (2010) menemukan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

5) Pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada analisis jalur ditemukan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir

sebesar 0,313. Pengaruh positif ini berarti bahwa semakin memuaskan prestasi kerja yang dimiliki pegawai maka semakin besar peluang pegawai untuk memperoleh pengembangan karir. Nofiarsyah (2009) prestasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Rawashdeh (2013) mengungkapkan bahwa penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap program pengembangan karir. Sharma *et al.* (2012) mengungkapkan penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir adalah suatu area yang penting. Penilaian prestasi kerja sebagai orientasi di masa depan dalam memberikan pengembangan karir.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- 1) Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Balai Karantina Pertanian Kelas1 Denpasar.
- 2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Balai Karantina Pertanian Kelas1 Denpasar.
- 3) Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Balai Karantina Pertanian Kelas1 Denpasar.
- 4) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Balai Karantina Pertanian Kelas1 Denpasar.
- 5) Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Balai Karantina Pertanian Kelas1 Denpasar.

Saran

- 1) Berdasarkan teori dan hasil penelitian, pegawai yang ingin memperoleh pengembangan karir khususnya di Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Denpasar, sebaiknya memperhatikan prestasi kerja, diklat serta pengalaman kerja karena ketiga hal tersebut memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir. Diklat membantu meningkatkan pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, sehingga meningkatkan prestasi kerja. Pengalaman kerja pegawai dalam mengerjakan tugas pekerjaan yang sama pada masa terdahulu membantu pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien karena pengalaman meningkatkan keterampilan sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja. Prestasi kerja yang meningkat membuat peluang pegawai dalam memperoleh pengembangan karir semakin besar.
- 2) Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Denpasar hendaknya lebih memperhatikan jadwal diklat yang digunakan agar diklat tidak mengganggu aktivitas pekerjaan pegawai.
- 3) Atasan Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Denpasar hendaknya memberikan bimbingan dan kepercayaan yang lebih bagi pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang minim untuk mengerjakan tugas pekerjaan yang lebih berat namun tetap berada dibawah pengawasan, agar pegawai tersebut dapat memiliki keterampilan dan menambah pengalaman kerja baru sehingga meningkatkan prestasi kerja.

- 4) Pegawai Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Denpasar diharapkan lebih memperhatikan prestasi kerja khususnya inisiatif dalam menyelesaikan masalah yang muncul ketika mengerjakan tugas pekerjaan, sehingga memperlancar pekerjaan dan meningkatkan prestasi kerja.

REFERENSI

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Asim, Ali Ijaz, Muhammad Waqas, and Luqman Jamil Cheem. 2012. Mediating Character of Readiness to Change Between Training & Development And Employees Performance. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)*. 2 (1), pp: 1-11
- Baharuddin L. 2011. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman, Sikap Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kota Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1 (1), h: 75-92.
- Baskara, I Gde Kajeng. 2010. Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Coca Cola Distribution Indonesia. *Buletin Studi Ekonomi*, 15 (1), h: 59-66.
- Bukhori, Imam. 2009. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. PLN Area Pelayanan dan Jaringan Malang. *Jurnal Manajemen Malang*, 6 (2), h: 163-172.
- Dokko, Ginna., Steffanie L. Wilk and Nancy P. Rothbard. 2008. Unpacking Prior Experience: How Career History Affects Job Performance. *Articles in Advance*, pp: 1-18.
- Elnaga, Amir and Amen Imran. 2013. The Effect of Training on Employee Performance. *Eroupean Journal of Business and Management*, 5 (4), pp: 137-147
- Farooq, Mubashar and Muhamamd Aslam Khan. 2011. Impact of Training and Feedback on Employee Performance. *Far East Journal of Psychology ang Business*, 5 (1), pp: 23-33.
- Gede, Ngozi Tari and, Olukemi Anike Lawanson. 2011. Employees' Characteristics and Job Performance of Staff of the Bayelsa State Ministry of Education in Nigeria. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 2 (4), pp:33-41

- Jagero, Nelson. Hilary Vincent Komba and Michael Ndaskoi Mlingi. 2012. Relationship between on the Job Training and Employee's Performance in Courier Companies in Dar es Salaam, Tanzania. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2 (22), pp: 114-120.
- Jehanzeb, Khawaja and Nadeem Ahmed Bashir. 2013. Training and Development Program and its Benefits to Employee and Organization: A Conceptual Study. *European Journal of Business and Management*. 5 (2), pp: 243-252
- Kamaliah. 2007. Pengaruh Program Diklat terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri di Kantor Dipenda Propinsi Riau. *Arthavidya*, 8 (2), h: 287-294.
- Labbase, Ilham. 2010. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Propinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Economic Resources, ISSN*, 11 (31), h: 127-145.
- Mahony, Douglas M. Malayka Klimchak and Daniel L. Morrell. 2012. The Portability of Career-Long Work Experience Propensity to Trust as a Substitute for Valuable Work Experience. *Emerald Group Publishing Limited*, 17 (7), pp: 606-625
- Moses, Melmambessy. 2011. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Penjenjangan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Kota Jayapura. *Analisis Manajemen*, 5 (2) h:63-76.
- Mudayen, Y.M.V. 2010. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan dan Pengalaman Terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja. Studi Kasus: Karyawan Penerbit dan Percetakan Kanisius, Jl. Cempaka 9, Deresan, Yogyakarta. *Jurnal Penelitian*, 13 (2), h: 169-198.
- Muis, Mahlia. 2008. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Karir Karyawan Perbankan di Kota Makasar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7 (3), h: 629-634.
- Nofiarsyah, H. 2009. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat. *Lembusuana*, 9 (96), h: 15-19.
- Ratnaningsih, Nining. 2011. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di BPPNI Regional IV Surabaya. *JPNF*, 8, h: 145-162.
- Rawashdeh, Abas Salem. 2013. Impac of Human Resource System and Practices on Attitudes Toward Career Development Program in The Banking Sector f Jordan. *European Scientific Journal*. 9 (19), pp: 236-252.
- Riduwan, Adun Rusyana dan Enas. 2013. *Cara Mudah Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. RajaGrafindo.

- Rofi, Ahmad Nur. 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).
- Saeed, Muhammad Mohtsham and Muhammad Ali Asghar. 2012. Examining the Relationship between Training, Motivation and Employees Job Performance-The Moderating Role of Person Job Fot. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2 (12), pp: 12177-12183.
- Saksono, Slamet. 2007. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Saleem, Sharjeel and Saba Amin. 2013. The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance : An Emperical Study From Pakistani Academic Sector. *Europen Journal of Business and Management*. 5 (5), pp: 194-207
- Sharma, Shubhangi., Shalini Singh, Priyanka Singh and Pratibha Singh. 2012. Performance Appraisal and Career Development. *VSRD International Journal of Business & Management Research*. 2 (1), pp: 8-16.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sultana, Afsan. Sobia Irum, Kamran Ahmed and Nasir Mehmood. 2012. Impact of Training on Employee Performance: A Study of Telecommunication Sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4 (6), pp: 646-661.
- Supiatni, Ni Nyoman. 2011. Pengaruh Kompensasi, Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan di Hotel Mercure Sanur. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 7 (1), h: 119-128.
- Supriyatno. 2008. Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Departemen Pekerjaan Umum. *Jurnal Pendidikan Islam*, 11 (1), h: 47-62.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana
- Ting, Shirley Ken Tzu. Cheah Yeh Ying and Nur Shazyani Binti Mohd Salleh. 2012. Does Effectiveness of Training Program Influenced Teachers' Job Performance? Evidence from Malaysia. *Journal of Education and Vocational Research*, 3 (6), pp: 173-177.