Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 3(4) 2022 : 2422-2432

The Effect Of Work Experience And Work Period On Employee Career Development At PT. Baritama Kendana

Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Baritama Kendana

Lisa Susan[1*], Thomas Sumarsan Goh[2], Nur Subiantoro[3], Syawaluddin[4]
Program Studi Manajemen, STIE Professional Manajemen College Indonesia[1,2,3,4]
lisasusan79@gmail.com[1] , gohtho@gmail.com[2] , nur.subiantoro@pmci.ac.id[3]
syawal73.pmci@gmail.com[3]

*Corresponding Author

ABSTRACT
The work experience of employees at PTBaritama Kendana is still not very good, it can be seen from the length of service the employees have gone through, they do not have much experience so they have not mastered their field of work. The low level of employee tenure is indicated by the large number of employee turnover due to employee dissatisfaction with the career development implemented by the company. The research method used is a survey approach analysis method, the type of research is quantitative descriptive, the research method is carried out by questionnaires, interviews, and documentation studies. The analytical method used is multiple linear regression. The population is employees of PT Baritama Kendana. The sample in the study to be tested is 50 people. The data analysis technique used is the reliability validity test, the classical assumption test, the coefficient of determination (R2) test, multiple regression analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that the variables of work experience and tenure simultaneously have an effect on career development at PT Baritama Kendana. Work experience partially does not have a significant effect on career development and the variable period of service partially has a significant effect on career development at PT Baritama Kendana.
Keywords: *Work experience, Work period and career development*

ABSTRAK
Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan pada PT Baritama Kendana masih sangat kurang baik, hal tersebut dilihat dari lama masa kerja karyawan yang dilalui belum memiliki banyak pengalaman sehingga belum menguasai bidang tugasnya. Tingkat masa kerja karyawan yang rendah ditandai dengan banyaknya turn over karyawan disebabkan kurang puasnya karyawan akan pengembangan karir yang diterapkan perusahaan.Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis pendekatan survei, jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, metode penelitian dilakukan dengan kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Populasinya adalah karyawan PT Baritama Kendana. Sampel pada penelitian yang akan diuji yaitu berjumlah 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi (R2), analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara simultan variabel pengalaman kerja dan masa kerja secara serempak berpengaruh terhadap pengembangan karir pada PTBaritama Kendana. Pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir dan variabel masa kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada PT Baritama Kendana.
Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Masa Kerja, Pengembangan Karir

1. Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi harus ditangani secara serius. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada kestabilan organisasi dan upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena

Submitted : 2 August 2022, Accepted : 15 August 2022, Published : 11 September 2022
Copyright © 2022 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

ia yang melakukan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu faktor manusia harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Salah satu aspek pengembangan SDM yang sangat penting diperhatikan adalah pengalaman kerja dan masa kerja yang berdampak terhadap peningkatan pengembangan karir karyawan.

Pengembangan karier adalah aktivitas kekaryawanan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Dalam hubungan pimpinan dengan bawahannya, sejumlah karyawan berharap mendapatkan perlakuan pemimpin yang terbuka dan memberikan keleluasaan dalam bekerja, sedangkan yang lainnya berharap agar pimpinan lebih banyak melakukan pengarahan. Dalam kenyataannya, setiap karyawan tidak hanya dikuasai oleh motif-motif ekonomi saja. Upah dan gaji yang besar belum tentu dapat menjamin kepuasan dan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Karir yang berkembang sering kali dikaitkan dengan masa depan karyawan, walaupun belum menjamin suatu kesuksesan. Dukungan pengembangan karir yang fleksibel dalam perencanaan pengembangan karir muncul sebagai strategi pengembangan karir positif yang akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kehidupan kualitas kerja. Menurut Siagan (2017) dalam usaha untuk pencapaian tujuan pengembangan karir karyawan perlu didukung dengan prestasi kerja dan pengalaman kerja karyawan yang baik dalam suatu organisasi untuk mempermudah karyawan mengembangkan karirnya. Dalam operasionalnya, karyawan tidak terpuaskan dalam bekerja yang disebabkan oleh pengembangan karir yang dinilai kurang adil karena promosi karyawan yang telah lama bekerja di perusahan dengan karyawan yang baru bekerja. Selain itu, lamanya waktu yang dibutuhkan untuk mendapatkan promosi dikeluhkan oleh karyawan.Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja. Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman kerja yang baik memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut.

Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu proses pemahaman untuk berprilaku yang disiplin, yang diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal atau dianggap suatu proses yang bertujuan menciptakan kinerja yang lebih baik. Pengalaman kerja berupa lama masa kerja karyawan yang telah dilalui sejak menekuni pekerjaannya, dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan karyawan yang pengalamannya kerja sedikit. Pengalaman yang dimiliki membuat karyawan semakin mahir dalam melaksanakan pekerjaannya. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki membantu karyawan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Menurut hasil wawancara pengalaman kerja yang dimiliki karyawan pada PT Baritama Kendana masih sangat kurang baik, hal tersebut dilihat dari lama

masa kerja karyawan yang dilalui belum memiliki banyak pengalaman sehingga belum menguasai bidang tugasnya. Tingkat rutinitas atau pengalaman yang dimiliki karyawan belum memiliki banyak pengalaman kerja yang dilalui sehingga karyawan belum dapat melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaanya dengan baik, dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut masih kurang dalam memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan dan kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaannya. Hal tersebut mempengaruhi pengembangan karir karyawan.

Hal kedua yang mempengaruhi pengembangan karir adalah masa kerja. Senioritas atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja dapat diartikan sebagai jumlah waktu seoarang karyawan untuk bekerja pada sebuah perusahaan.

Dalam hal ini masa kerja karyawan dapat terlihat dari seberapa lama karyawan bekerja pada posisi jabatan tertentu. Perusahaan akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menduduki kesempatan untuk bekerja dalam membuktikan apakah karyawan mampu bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi masa kerja ini meliputi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, stress yang ditimbulkan dari pekerjaan serta program pengembangan karir terakhir kompensasi yang diterima para karyawan. Adapun fenomena dan permasalahan yang terjadi dalam perusahaan PT Baritama Kendana yaitu tingkat masa kerja karyawan yang rendah ditandai dengan banyaknya *turn over* karyawan disebabkan kurang puasnya karyawan akan pengembangan karir yang diterapkan perusahaan.

Adapun penelitian tentang pengaruh pengalaman kerja dan masa kerja terhadap pengembangan karir bukanlah untuk kali pertama, namun sebelumnya telah ada penelitian tentang hal tersebut. Diantaranya hasil penelitian Witya Candra dan Ardana (2016) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali" menghasilkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Sumadewi dan Suwandana (2017) dalam penelitiannya berjudul "Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir" mendapatkan hasil pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir

Penelitian dengan judul "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Pengembangan Karier Pada PT. BPRS PNM Mentari Garut" diteliti oleh Nurhasan dan Saoqi (2017) menyimpulkan bahwa Pengalaman Kerja menunjukan hasil berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pada PT BPRS PNM Mentari Garut.

2. Tinjauan Pustaka

Pengalaman kerja

Menurut (Marwansyah, 2016) "Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya."

Masa Kerja

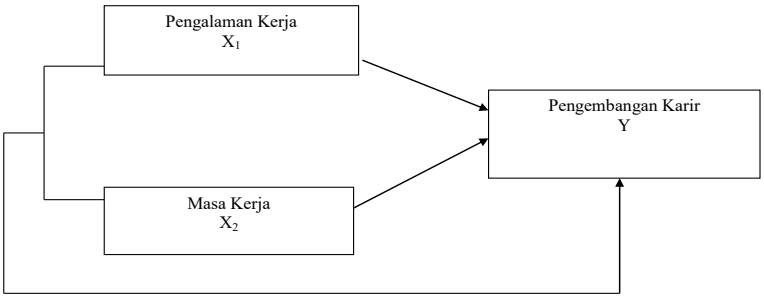
Menurut (Siagian, 2016), "Masa Kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya."

Pengembangan Karir

Menurut (Mangkunegara, 2017), "pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum."

Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan kerangka berpikir yaitu sebagai berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Tingkat rutinitas atau pengalaman yang dimiliki karyawan belum memiliki banyak pengalaman kerja yang dilalui sehingga karyawan belum dapat melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaanya dengan baik, dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut masih kurang dalam memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan dan kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaannya. Hal tersebut mempengaruhi pengembangan karir karyawan.

Hasil penelitian Witya Candra dan Ardana (2016), juga Sumadewi dan Suwandana (2017) dalam penelitiannya menghasilkan pengalaman kerja

H_1: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir

Tingkat masa kerja karyawan yang rendah ditandai dengan banyaknya *turn over* karyawan disebabkan kurang puasnya karyawan akan pengembangan karir yang diterapkan perusahaan.

H2: Masa Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir

Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki membantu

karyawan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Menurut hasil wawancara pengalaman kerja yang dimiliki karyawan pada PTBaritama Kendana masih sangat kurang baik, hal tersebut dilihat dari lama masa kerja karyawan yang dilalui belum memiliki banyak pengalaman sehingga belum menguasai bidang tugasnya.

H_3 : Pengalaman Kerja Dan Masa Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir

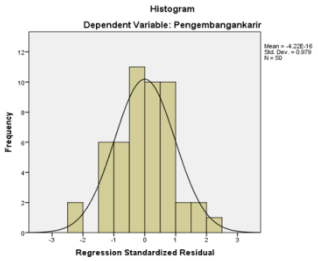
3. Metode Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan keuangan yang berjumlah 50 karyawan dan Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu data kuantitatif. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa data mengunakan analisi regresi linear berganda.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Normalitas

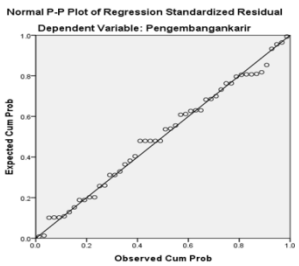
Data dianggap normal, apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar atau sama dengan α dimana nilai α adalah 5%. Sebaliknya jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari α, maka data dianggap tidak normal. Selain uji statistik Kolmogrov-Smirnov, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji grafik histogram dan P-*Plot*. Hasil uji normalitas dari grafik histogram dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram

Sumber: Hasil pengolahan data primer (Kuesioner, SPSS, 2022)

Garis kurva cenderung simetris (U), maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Demikian pula dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal *probability plot* sebagai berikut ini:



Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas *Probability Plot*

Sumber: Hasil pengolahan data primer (Kuesioner, SPSS, 2022)

Grafik Normalitas P-P *Plot* pada Gambar 2 diatas, terlihat titik-titik menyebar mendekati garis diagonal, sehingga dapat diasumsikan data telah berdistribusi normal.

Tabel 1. Uji *One Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67768295
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.077
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil pengolahan data primer (Kuesioner, SPSS, 2022)

Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 di mana lebih besar dari 0,05, sehingga data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut hasil uji multikolinieritas sebelum transformasi data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas

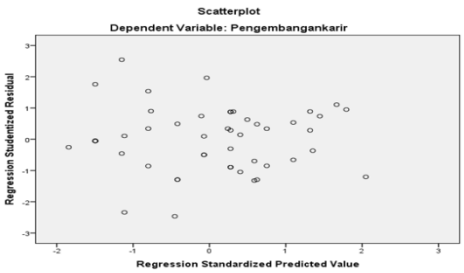
Coefficients[a]			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengalamankerja	.754	1.326
	Masakerja	.754	1.326
a. Dependent Variable: Pengembangankarir			

Sumber: Hasil pengolahan data primer (Data diolah)

Nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10 untuk variabel bebas pengalaman kerja dan masa kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi terbebas dari asumsi Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil perhitungan dari program SPSS untuk menguji Heteroskedastisitas, maka diperoleh hasil output sebagai berikut :



Gambar 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil pengolahan data primer (Kuesioner, SPSS , 2022)

Dari grafik *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji *Gleijser*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.111	1.071		1.037	.305
	Pengalamankerja	.021	.091	.039	.232	.817
	Masakerja	-.002	.070	-.006	-.035	.972

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil pengolahan data primer (Data diolah)

Nilai signifikansi untuk variabel pengalaman kerja sebesar X_1 = 0,817, variabel masa kerja sebesar X_2 = 0,972, di mana nilai probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data

Analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Adapun hasil output perhitungan dari program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.812	1.748		
	Pengalamankerja	.246	.148	.183	
	Masakerja	.671	.114	.647	

a. Dependent Variable: Pengembangankarir

Sumber: Hasil pengolahan data primer (Kuesioner, SPSS, 2022)

Dari tabel di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut

Y = 6.812 + 0.246 pengalaman kerja + 0.671 masa kerja

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut Konstanta a = 6.812 artinya jika variabel bebas (X_1) yaitu pengalaman kerja, variabel bebas (X_2) yaitu masa kerja bernilai 0 maka pengembangan karir (Y) pada PT Baritama Kendana adalah tetap sebesar 6.812 satuan. Koefisien pengalaman kerja (b1) = 0.246 dan bernilai positif. Variabel pengalaman kerja terhadap pengembangan karir dengan koefisien regresi sebesar 0.246 satuan. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel pengalaman kerja sebesar 1 satuan maka pengembangan karir pada PT Baritama Kendana sebesar 0.246 satuan. Koefisien masa kerja (b2) = 0.671 dan bernilai positif. Variabel masa kerja terhadap pengembangan karir dengan koefisien regresi sebesar 0.671 satuan. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel masa kerja sebesar 1 satuan, maka pengembangan karir pada PTBaritama Kendana sebesar 0.671 satuan.

Koefisien Determinasi Hipotesis (R2)

Pengujian koefisien determinasi (R2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan *tertulis Adjusted R Square.*

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755[a]	.570	.552	1.713

a. Predictors: (Constant), Masakerja, Pengalamankerja

b. Dependent Variable: Pengembangankarir

Sumber: Hasil pengolahan data primer (Data diolah)

Dari hasil output program SPSS, maka diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,552 yang artinya sebesar 55,2% variabel pengembangan karir dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja dan masa kerja dan sisanya 44,8 % divariasi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pengalaman kerja dan masa kerja secara serempak terhadap variabel pengembangan karir pada PTBaritama Kendana.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.064	2	91.532	31.193	.000[b]
	Residual	137.916	47	2.934		
	Total	320.980	49			

a. Dependent Variable: Pengembangankarir

b. Predictors: (Constant), Masakerja, Pengalamankerja

Sumber: Hasil pengolahan data primer (Kuesioner, SPSS, 2022)

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat dilihat bahwa F_{tabel} adalah 3.20. Nilai Fhitung (31.193) lebih besar dibandingkan dengan Ftabel (3.20) dan Sig. (0,000) lebih kecil dari α = 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian pengalaman kerja dan masa kerja secara serempak berpengaruh terhadap pengembangan karir pada PT Baritama Kendana.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu pengalaman kerja dan masa kerja secara parsial terhadap variabel pengembangan karir pada PT Baritama Kendana

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.812	1.748		3.897	.000
	Pengalamankerja	.246	.148	.183	1.665	.103
	Masakerja	.671	.114	.647	5.880	.000

a. Dependent Variable: Pengembangankarir

Sumber: Hasil pengolahan data primer (Kuesioner, SPSS , 2022)

Nilai t_{tabel} pada tingkat α = 5% yakni yang diperoleh dengan derajat bebas = df – k (df = jumlah sampel dan k = jumlah variabel keseluruhan) yaitu df = 50-3 = 47. Uji t_{hitung} yang dilakukan adalah uji dua arah maka t_{tabel} yang digunakan adalah t 5% atau $t_{0,05}$ = 2.01174. Diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1.665 < 2.01174) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,103 lebih besar dari α = 5% (0,05). Maka dalam hasil penelitian menolak Ha dan menerima Ho, artinya pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada PT Baritama Kendana. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5.880 > 2,012) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,000 lebih kecil dari α = 5% (0,05). Maka dalam hasil penelitian menolak H0 dan menerima Ha, artinya masa kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada PTBaritama Kendana

Pembahasan Hasil Penelitian

Pada hasil penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1.665 < 2.01174) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,103 lebih besar dari α = 5% (0,05). Maka dalam hasil penelitian menolak Ha dan menerima Ho, artinya pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada PT Baritama Kendana. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu Mranani, dkk (2020) dengan hasil penelitian Pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, juga sejalan dengan hasil penelitian Sumarni (2021) dengan hasil secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pengembangan karir

pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa t_{hitung} > t_{tabel} (5.880 > 2,012) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,000 lebih kecil dari α = 5% (0,05). Maka dalam hasil penelitian menolak H0 dan menerima Ha, artinya masa kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada PT Baritama Kendana. Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yaitu Sumadewi dan Suwandana (2017) dengan hasil penelitian masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Sedangkan hasil penelitian Karlianda, dkk (2021) juga menunjukkan hasil bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada PT Baritama Kendana. Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada PTBaritama Kendana. Pengalaman kerja dan masa kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir pada PTBaritama Kendana

Saran-saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut dalam proses perekrutan atau penerimaan tenaga kerja sebaiknya pimpinan perusahaan memperhatikan pengalaman kerja dari calon tenaga kerja. Karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja cukup harus memberikan bimbingan dan masukan kepada karyawan yang belum berpengalaman, sehingga mempermudah karyawan tersebut dalam bekerja dan hal tersebut berarti karyawan tersebut telah mengalami peningkatan karir dengan sendirinya oleh perusahaan. Perusahaan harus lebih selektif di dalam menyeleksi karyawan yang karirnya bisa dipromosikan berdasarkan masa kerja karyawan dan juga kinerja serta prestasi yang diperlihatkan karyawan tersebut

Daftar Pustaka

Fuad, R., & Waloyo, W. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Business Applied*, *1*(1), 1-11.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariente Dengan Program SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T.Hani. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara.

Khuzaimah, S., Restu, R., & Rifqi, A. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).

Kurniawan, Albert. (2018). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosakarya

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Bandung: Alfabeta.

Nurhasan, Rohimat. Mohammad Saoqi. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Pengembangan Karier Pada PT. BPRS PNM Mentari Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*. 16(03) 174-182

Putro, Guntur Suryo, Arifiany Sahban. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor PT PLN (PERSERO) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar. *Competitiveness p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN.*8(1). 2019

Sanusi, Anwar. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Keempat. Jakarta : Salemba Empat.

Saraswati, K. A., & Dewi, A. A. S. K. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Kepribadian terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada Hotel Nikki di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *6*(11), 6167-6168.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama

Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara

Silaen, Sakti. (2019). *Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. STIE YKPN

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sumadewi, N. P. A., & Suwandana, I. G. M. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja, prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir Perawat Pns Rumah Sakit Umum Daerah Badung Mangusada* (Doctoral dissertation, Udayana University).

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Prenadamedia Group.

Candra, N. N. W., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir di PT. PLN (Persero) distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *5*(9), 5839-5867.