

=====

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DENGAN PRESTASI KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT SEMANGAT SEMESTA  
MARINE SAFETY DI JAKARTA**

**Edward Efendi Silalahi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta  
Email : silalahiedward72@yahoo.co.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini adalah penelitian tentang “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja sebagai variabel Intervening pada PT Semangat Semesta Marine Safety di Jakarta”. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir, variabel independen Pengalaman kerja dan Disiplin kerja, dengan variabel intervening adalah Prestasi kerja. Populasi dalam kelompok penelitian ini ada 80 responden. dan metode pengambilan sample dengan menggunakan metode sensus, jadi seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan analisis statistik deskriptif dan uji Validitas dan Realibilitas. Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan variabel pengalaman kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan karir. Sedangkan pengalaman kerja secara partial tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi. Sedangkan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Prestasi kerja. Sedangkan secara simultan Pengalaman kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Prestasi kerja. Hasil analisis variabel intervening membuktikan bahwa intervensi prestasi kerja hanya mampu menambah kekuatan pengaruh dari Disiplin kerja terhadap pengembangan karir.

**Kata kunci :** Pengalaman kerja, Disiplin kerja, Pengembangan karir, Prestasi kerja

**ABSTRACT**

*This research is a study on "The Effect of Work Experience and Work Discipline of the Career Development and Job Performance as an intervening variable in PT Semangat Semesta Marine Safety in Jakarta ". The dependent variable in this study is a Career Development , the independent variable of work experience and work Discipline, with the intervening variable is job performance. The population in this study group there are 80 respondents. and and the sampling method using a census method , so the entire population sampled. Methods of data analysis used is multiple regression analysis. Prior to the first regression analysis performed descriptive statistical analysis and test validity and reliability. This study proves that the partial and simultaneous variable work experience, work discipline and work performance significantly influence career development. While work experience partial no significant effect on achievement.*

While working Discipline partially significant and positive impact on work performance. While the simultaneous work experience and employment Discipline significant and positive impact on work performance. The results prove that the intervening variable analysis work performance intervention only able to increase the strength of the effect of work on career development Discipline.

**Keywords** : Work experience, Work Discipline, Work Performance, Career Development,

## PENDAHULUAN

Pengembangan karir diperlukan bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan karyawan, akan tetapi sudah merupakan tuntutan perusahaan dalam menjaga eksistensinya di era globalisasi ini. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa mendatang. banyak faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir diantaranya Pengalaman kerja, Disiplin kerja dan Prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan Dio Kristola dkk (2006), bahwa Diklat, pengalaman kerja dan prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Rismaida (2010) Disiplin kerja dan pengawasan secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja. Penelitian yang dilakukan Nuchan dkk, bahwa disiplin kerja dan kompensasi non finansial memiliki hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Menurut Rivai dan Sagala (2013 : 274) Pengalaman kerja di awal-awal pekerjaan memiliki pengaruh yang penting dalam membentuk karir mereka. Menurut Ardana dkk (2012 : 117) Pangkal tolak pengembangan karir adalah prestasi kerja yang memuaskan. Masih menurut Rivai dan Sagala (2013 : 274) Prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, hasil penelitian yang dilakukan di beberapa instansi atau organisasi, bahwa pengalaman kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan karir dengan Prestasi kerja sebagai variabel intervening.

Merumuskan beberapa masalah yang akan diteliti, yaitu (1) Apakah ada Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan? (2) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan ? (3) Apakah ada pengaruh antara pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan? (4) Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan? (5) Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap pengembangan karir karyawan? (6) Apakah ada pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan? (7) Apakah ada pengaruh antara pengalaman kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja secara simultan terhadap pengembangan karir karyawan? (8) Apakah intervensi prestasi kerja karyawan dapat me-nambah kekuatan pengaruh dari pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan? (9) Apakah ada intervensi prestasi kerja karyawan

=====  
dapat menambah kekuatan pe-ngaruh dari disiplin kerja terhadap pengembangan karir karyawan ?

## LITERATUR REVIEW DAN HIPOTESIS

### *Personality and behavior theory*

Grand theory yang dijadikan sebagai dasar penentuan variabel-variabel penelitian ini adalah *personality and behavior theory* yang dikemukakan oleh (Mitchell dan Krumboltz 1984 : 235). Theory ini berasumsi bahwa *personality and behavior* yang dimiliki seseorang timbul dari pengalaman belajar yang unik, pengalaman belajar ini terdiri dari kontak analisis kognitif yang positif dan even-even yang menguatkan secara negatif. Dengan kata lain seseorang selalu berusaha untuk mencari sebab kenapa seseorang berbuat dengan cara-cara tertentu, empat faktor yang menjadi sebab kejadian dari pengaruh kognitif yang positif yaitu : (1) Atribut bawaan, seperti ras, gender hal lainnya serta kemampuan bawaan seperti keterampilan, Intektualitas serta perilaku. (2) Kondisi lingkungan sosial, seperti kehidupan sosial, pengalaman individu dalam kerja, pelatihan, kebijakan sosial serta pengalaman kerja dari orang lain, yang mempengaruhi pemilihan kerja. (3) Pengalaman belajar dimasa lalu , dibagi menjadi dua tipe yaitu pengalaman belajar asosiasi yang mana individu mengamati keterkaitan antara kejadian dan mampu untuk memprediksi segala kemungkinan. Pengalaman belajar secara aplikasi, individu mampu mengaplikasikan dilingkungan secara langsung dengan hasil yang dapat diobservasi. (4) Skill dalam pendekatan tugas, berkaitan skill individu dalam melaksanakan tugas baru, melalui pengalaman, bahwasanya seperti pemecahan masalah, skill, kebiasaan kerja, mental set, respon emosional serta proses kognitif. Sedangkan yang disebut even even secara negatif adalah dianggap tidak mampu dalam bekerja bahwa menolak suatu aktifitas jika mereka telah dihukum dalam melaksanakan aktifitas tersebut. Penulis menetapkan variabel Pengembangan karir sebagai variabel yang perlu dicermati dalam penelitian ini, pada akhirnya penulis berpikir bahwa *personality and behavior theory* dapat menggambarkan tentang pengaruh dari pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja dan pengembangan karir.

### **Pengalaman kerja dan Prestasi kerja.**

Menurut Nitisemito (2000: 86) Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2011:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja), antara lain kemampuan (ability), pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Menurut Hasibuan (2011:94) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Nur Rofi (2012), Bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian pengalaman kerja yang memadai dalam hal pengetahuan dan keterampilan, tentu akan meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja seseorang dalam bekerja. berdasarkan uraian tersebut, sehingga ditetapkan hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu H1 : Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

### **Disiplin kerja dan Prestasi kerja**

Menurut Hasibuan (2005: 193-194) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Sutrisno (2009 : 86) Disiplin adalah Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh M. Harlie (2010) bahwa variabel Disiplin kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja (prestasi kerja). Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerja untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya kesadaran, kepatuhan, ketaatan tidak tumbuh dengan sendirinya, melainkan dibentuk dengan melalui pendidikan formal dan non formal seperti pelatihan, pengalaman kerja dan lain-lain. berdasarkan uraian tersebut, maka ditetapkan hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu  $H_2$  : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi kerja.

### **Pengalaman kerja, Disiplin kerja dan Prestasi kerja**

Berdasarkan uraian pada pembahasan dan penelitian sebelumnya mengenai pengalaman kerja terhadap prestasi kerja dan pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja, berdasarkan penelitian yang dilakukan Ahmad Nur Rofi (2012) bahwa Pengalaman kerja dan Disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. pada dasarnya Pengalaman kerja merupakan suatu proses peningkatan kemampuan dan keterampilan seseorang begitu pula dengan disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku, dimana pada akhirnya prestasi kerjapun akan meningkat, berdasarkan uraian tersebut, maka ditetapkan hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu:  $H_3$ : Pengalaman kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

### **Pengalaman dan Pengembangan Karir**

Menurut Sutrisno (2009:166-167) Faktor-faktor yang menentukan karir yaitu diantaranya sikap atasan dan rekan kerja, pengalaman, pendidikan, prestasi, dan faktor nasib. Menurut Rivai dan Dagala (2013 :285) Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi diberbagai posisi pekerjaan. Menurut Ardana (2012 :125) Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Penelitian yang dilakukan Dio Kristola dkk (2006), bahwa Diklat, pengalaman kerja dan prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Dengan demikian Pengalaman kerja seseorang akan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan, dengan pngalaman kerja yang memadai dan menguasai keahlian tertentu akan sangat berperan terhadap pengembangan karir. berdasarkan uraian tersebut maka ditetapkan hipotesis ke empat yaitu  $H_4$  : Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan karir

### **Disiplin dan Pengembangan karir**

Menurut Mangkunegara (2011 : 129) Disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Hasibuan (2005: 193-194) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Rivai dan Sagala (2013 : 274) Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkannya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan M Harie (2010) bahwa variabel Disiplin kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja (prestasi kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu modal kerja yang penting bagi seorang pegawai untuk meningkatkan karirnya, tanpa disiplin sukar untuk mencapai kesuksesan bagi siapapun. berdasarkan uraian tersebut, maka ditetapkan Hipotesis ke lima ( $H_5$ ) : Disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir.

### **Prestasi kerja dan Pengembangan karir**

Menurut Sitohang (2000) Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir. Menurut Mangkunegara (2011 : 67) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosmadia (2009) secara parsial dan simultan pelatihan, pengembangan serta prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan karir pegawai di Lapas Wanita kelas II A Medan, Prestasi kerja merupakan salah syarat bagi seorang karyawan dalam meningkatkan karirnya, karena dengan prestasi kerja yang baik seorang karyawan mendapat peluang untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan penelitian tersebut, maka ditetapkan Hipotesis ke enam ( $H_6$ ) : Prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir.

### **Pengalaman kerja, Disiplin kerja, Prestasi kerja dan Pengembangan karir.**

Berdasarkan uraian pada pembahasan diatas dan penelitian sebelumnya mengenai pengalaman kerja terhadap pengembangan karir, disiplin kerja terhadap pengembangan karir, dan pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangankarir, yang dilakukukan A.A. Sg. Siskarini Jayanti, Gusti Salit Ketut Netra (2013) bahwa prestasi kerja, pendidikan, pengalaman kerja, pengenalan dan kesempatan untuk tumbuh secara simultan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai, sedangkan secara parsial hanya variabel Pendidikan, pengenalan dan kesempatan untuk tumbuh yang mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karir pegawai, Seseorang yang memiliki pengalaman kerja dalam bidang tertentu di tambah dengan sikap dan prilaku disiplin yang baik tetuk akan menunjukkan prestasi kerja yang baik, maka peluang untuk meningkatkan karirpun semakin terbuka lebar. Berdasarkan penelitian tersebut, maka ditetapkan hipotesis ketujuh

dalam penelitian ini yaitu: H<sub>7</sub>: Pengalaman kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap pengembangan karir.

### **Intervensi Prestasi kerja atas pengaruh Pengalaman kerja terhadap pengembangan karir.**

Pengertian Prestasi kerja dan Pengalaman kerja telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Ni Kadek Dwi Rahayuni dan I Nengah Suardhika (2006) Pengalaman kerja tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut tersebut, maka ditetapkan hipotesis kedelapan dalam penelitian ini yaitu: H<sub>8</sub>: Intervensi Prestasi kerja dapat menambah kekuatan pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir

### **Intervensi Prestasi kerja atas pengaruh Disiplin kerja terhadap pengembangan karir.**

Pengertian Prestasi kerja dan Disiplin kerja telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M Harlie (2010) bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja (prestasi kerja). Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang yang dilakukan secara sadar dan sukarela dalam menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi dimana disiplin kerja akan dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik. Berdasarkan penelitian tersebut, maka ditetapkan hipotesis kesembilan dalam penelitian ini yaitu: H<sub>9</sub>: Intervensi Prestasi kerja dapat menambah kekuatan pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan karir

## **METODE PENELITIAN**

Metode analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu Software SPSS. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan analisis statistik deskriptif dan uji Validitas dan Realibilitas, Uji t Parsial, Uji F. Simultan, Analisa Regresi Intervening, dan Koefisien Determinasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Semangat Semesta Marine Safety sebanyak 80 Responden. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *sensus* yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Gambaran dan Klasifikasi responden terdiri dari Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan dan Masa Kerja, Jenis dan Sumber data terdiri dari data kualitatif dan data kuantitatif, dan sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dengan studi kepustakaan (*Library Research*) dan studi Lapangan (*Field Research*) dengan Observasi dan kuesioner. Dan Pengukuran variabel – variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Pengalaman kerja  
Pengukuran Pengalaman kerja berdasarkan : Lama waktu/masa kerja, Tingkat penguasaan pekerjaan dan peralatan, Kemampuan analitis, Keterampilan dan kemampuan teknik.
- b. Disiplin kerja  
Pengukuran Disiplin kerja berdasarkan : Balas Jasa, Keadilan, Pengawasan melekat, Ketegasa, Hubungan kemanusiaan

- c. Prestasi kerja  
 Pengukuran prestasi kerja berdasarkan : Hasil kerja, Pengetahuan pekerjaan, Inisiatif, Kesetiaan, Kerjasama
- d. Pengembangan karir  
 Pengukuran pengembangan karir berdasarkan : Kebutuhan karir, Dukungan perusahaan dalam bentuk moril, Dukungan perusahaan dalam bentuk materil, Pelatihan, Perlakuan yang adil dalam karir.

**HASIL PENELITIAN**

Proses pengolahan data dimulai dengan analisis statistik deskriptif dan uji validitas, uji realibilitas, uji t parsial, uji F simultan, uji regresi intervening, dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian Uji Validitas, seluruh pertanyaan yang mewakili dari variabel Pengalaman kerja (X1) Disiplin kerja (X2) Prestasi kerja (Z) dan varibel Pengembangan karir (Y) seluruhnya valid dan hasil Uji Reliabilitas berdasarkan hasil analisis SPSS tabel Reliability Statistics kolom Cronbach’s Alpha > 0,6 menunjukkan seluruh variabel reliable.

**Tabel 1. Anova**  
 ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1018.687	2	509.343	284.069	.000 <sup>a</sup>
Residual	138.063	77	1.793		
Total	1156.750	79			

a. Predictors: (Constant), X2 = Disiplin kerja, X1 = Pengalaman kerja  
 b. Dependent Variable: Z = Prestasi kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.878	.846		2.219	.029
X1 = Pengalaman kerja	-.189	.057	-.159	-3.314	.001
X2 = Disiplin kerja	1.016	.048	1.021	21.220	.000

Sumber : output SPSS a. Dependent Variable: Z = Prestasi kerja

**Pengujian H<sub>1</sub>**

H<sub>1</sub> : Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja. Tabel Coefficient pada kolom sig. menunjukkan 0,001 < 0,05. Namun Hasil t hitung menunjukkan angka -3,314 < t table 1,67. berdasarkan kolom Sig. pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, namun berdasarkan hasil t hitung menunjukkan negative.,

dengan demikian dapat dikatakan (Hipotesis H<sub>1</sub> ditolak). Berdasarkan temuan fakta diperusahaan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama cenderung merasa dirinya diperlukan perusahaan, dan bisa bekerja dimana-mana, bersikap kurang baik, sehingga manajemen menilai karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih lama menunjukkan prestasi kerjanya kurang baik.

### Pengujian H<sub>2</sub>

H<sub>2</sub> : Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah : Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Tabel Coefficient pada kolom sig. menunjukkan  $0,000 < 0,05$ . Hasil  $t_{hitung}$  menunjukkan  $21,220 > t_{table}$  1,67. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis Kedua (H<sub>2</sub>) diterima.

### Pengujian H<sub>3</sub>

H<sub>3</sub>: Hipotesis ke tiga yaitu : Pengalaman kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Table Anova pada kolom Sig.  $0,000 < 0,05$ , dan kolom  $F_{hitung}$   $284,069 > 3,15$ . maka dari hasil uji t ini dinyatakan Ho diterima sehingga dapat dikatakan bahwa secara simultan pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja (Hipotesis H<sub>3</sub> diterima).

**Tabel 2. Anova dan Coefficients X1, X2, Z, Y**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	833.183	3	277.728	343.183	.000 <sup>a</sup>
	Residual	61.505	76	.809		
	Total	894.688	79			

- a. Predictors: (Constant), Z = Prestasi kerja, X1 = Pengalaman kerja, X2 = Disiplin kerja  
 b. Dependent Variable: Y = Pengembangan karir

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.323	.586		2.256	.027
X1 =Pengalaman kerja	.218	.041	.210	5.340	.000
X2 = Disiplin kerja	.184	.084	.210	2.181	.032
Z = Prestasi kerja	.572	.077	.650	7.468	.000

- a. Dependent Variable: Y = Pengembangan karir

Sumber : Output SPSS



#### **Pembuktian H<sub>4</sub>**

H<sub>4</sub> : Hipotesis ke empat yaitu : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Pengembangan karir. Tabel *Coefficients* pada kolom sig. menunjukkan  $0,000 < 0,05$ . Hasil  $t_{hitung}$  menunjukkan angka  $5,340 > t_{table}$  maka dari hasil uji t ini dinyatakan H<sub>4</sub> diterima sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir (Hipotesis H<sub>4</sub> diterima).

#### **Pembuktian H<sub>5</sub>**

H<sub>5</sub> : Hipotesis ke lima yaitu : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Pengembangan karir. Tabel *Coefficients* pada kolom sig.  $0,032 < 0,05$ . Hasil  $t_{hitung}$   $2,181 > t_{table}$   $1,67$ . Hal ini berarti secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir (Y) Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis kelima (H<sub>5</sub>) diterima.

#### **Pembuktian H<sub>6</sub>**

H<sub>6</sub> : Hipotesis ke enam yaitu : Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan karir. Tabel *Coefficient* pada kolom sig. menunjukkan  $0,000 < 0,05$ . Hasil  $t_{hitung}$  menunjukkan angka  $7,468 > t_{table}$   $1,67$ . Hal ini berarti bahwa secara parsial Prestasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir (Y) Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis keenam (H<sub>6</sub>) diterima.

#### **Pembuktian H<sub>7</sub>**

H<sub>7</sub>: Hipotesis ke tujuh Pengalaman kerja, Disiplin kerja dan Prestasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Pengembangan karir. Table Anova pada kolom Sig.  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung}$   $343,183 > 2,76$  ini membuktikan variable pengalaman kerja, Disiplin kerja dan Prestasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan karir. Berdasarkan pembuktian ini dapat disimpulkan Hipotesis ketujuh (H<sub>7</sub>) diterima.

#### **Pembuktian H<sub>8</sub>**

H<sub>8</sub> : Hipotesis ke delapan Pengaruh langsung dari Pengalaman kerja terhadap pengembangan karir dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom Beta adalah sebesar  $0,210$ . Sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar  $-0,159 \times 0,650 = -0,103$  Dengan demikian dapat kekuatan pengaruh prestasi kerja menjadi sebesar  $0,210 + (0,103) = 0,107$ .  $< 0,210$ , sehingga dapat dikatakan bahwa intervensi Prestasi Kerja tidak dapat menambah kekuatan pengaruh dari Pengalaman kerja terhadap Pengembangan karir. Dengan demikian disimpulkan hipotesis kedelapan (H<sub>8</sub>) ditolak. Dari fakta lapangan ditemukan bahwa karya yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama tidak menunjukkan prestasi yang baik, karena karyawan yang telah memiliki masa kerja yang lebih lama cenderung menunjukkan sikap merasa dirinya sudah menguasai pekerjaan dan merasa diperlukan diperusahaan, bisa kerja dimanapun dia mau dan menunjukkan sikap yang congkak dan kerjasama dengan team kerjapun kurang baik.

### Pembuktian H<sub>9</sub>

H<sub>9</sub> :Hipotesis kedelapan yaitu Untuk pengaruh langsung dari Disiplin kerja terhadap Pengembangan karir, dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom beta adalah sebesar 0,210. Sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar  $1,021 \times 0,650 = 0,664$ . Dengan demikian, bahwa kekuatan pengaruh prestasi kerja menjadi sebesar  $0,210 + 0,664 = 0,874 > 0.210$ . Artinya intervensi prestasi kerja dapat menambah kekuatan pengaruh dari Disiplin kerja terhadap pengembangan karir. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis kesembilan (H<sub>9</sub>) diterima.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kemampuan seluruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. (!) Variabel Pengalaman kerja (X1) Disiplin kerja (X2) dalam menjelaskan variabel Prestasi kerja (Z), disajikan dalam model summary berikut:

**Tabel 3. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 <sup>a</sup>	.881	.878	1.339

a. Predictors: (Constant), X2 = Disiplin kerja, X1 = Pengalaman kerja  
 b. Dependent Variable: Z = Prestasi kerja  
 Sumber : Output SPSS

Tabel Model summary menunjukkan Koefisien Determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,878 atau sebesar 87,80% yaitu kemampuan variabel Pengalaman kerja dan Disiplin kerja dalam menjelaskan Prestasi kerja sebesar 87,80%, sedangkan sisanya 12,20% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini. Koefisien determinasi menggunakan R sebesar 0,938, ini berarti bahwa korelasi bergandanya adalah sangat kuat. Tingkat error yang dihasilkan dalam persamaan regresi dari hasil penelitian ini adalah 0,0122 atau 12,20%. (2) Variabel Pengalaman kerja, Disiplin kerja, dan Prestasi dalam menjelaskan variable Pengembangan karir disajikan dalam Tabel model summary berikut:

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 <sup>a</sup>	.931	.929	.900

a. Predictors: (Constant), Z = Prestasi kerja, X1 = Pengalaman kerja, X2 = Disiplin kerja  
 b. Dependent Variable: Y = Pengembangan karir  
 Sumber : Output SPSS

Tabel Model summary menunjukkan koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,929 atau sebesar 92,90% berarti bahwa kemampuan variabel

Pengalaman kerja, Disiplin kerja, dan Prestasi Kerja dalam menjelaskan Pengembangan karir sebesar 92,90%, sedang sisanya sebesar 7,10% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini. Koefisien determinasi menggunakan R sebesar 0,965, ini berarti bahwa korelasi bergandanya adalah sangat kuat. Tingkat error yang dihasilkan dalam persamaan regresi dari hasil penelitian ini adalah 0,710 atau 7,10%.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian membuktikan bahwa Pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Namun secara simultan Pengalaman dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Pengalaman kerja, Disiplin kerja dan Prestasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir. Intervensi Prestasi kerja hanya mampu menambah kekuatan pengaruh Disiplin kerja terhadap Pengembangan karir. Sedangkan Intervensi Prestasi kerja tidak mampu menambahkan kekuatan pengaruh Pengalaman kerja terhadap Pengembangan karir.

Penelitian ini terbatas hanya pada pengaruh dari variabel pengalaman kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir, dimana pengalaman kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja mampu menjelaskan variabel Pengembangan karir sebesar 92,90%, sisanya sebesar 7,10% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sedangkan pengalaman kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel Prestasi kerja sebesar 87,80% dan sisanya sebesar 12,20% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang ingin peneliti sampaikan pada instansi atau perusahaan sebagai subjek penelitian yaitu PT Semangat Semesta Marine Safety. Secara teknis diharapkan bahwa Pengalaman kerja karyawan diperlukan dalam melakukan service & inspection peralatan dan perlengkapan keselamatan. Namun perlu dilakukan pendekatan secara personal terhadap karyawan berpengalaman agar bersikap dan berlaku bijak dengan pengalaman yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan kualitas kerjasama dengan team dan prestasi kerjanya pun meningkat. Perlu dilakukan penilaian prestasi kerja karyawan secara berkala dengan sistematis dan objektive, untuk mendukung terwujudnya pelaksanaan program pengembangan karir karyawan secara adil terhadap karyawan yang berprestasi dan disiplin, sehingga pengakuan dan penghargaan perusahaan tepat sasaran dan dapat meningkatkan persaingan yang sehat antar karyawan. Disamping itu perusahaan akan memiliki karyawan yang berkualitas dan profesional dengan tujuan akhir operasional perusahaan tidak terganggu oleh kemampuan sumber daya manusia. Perlu difahami dan disadari oleh karyawan, bahwa pengembangan karir karyawan dapat terwujud, jika karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk maju yang timbul dari dalam diri karyawan itu sendiri dengan menunjukkan sikap dan perilaku disiplin dalam bekerja dan Prestasi kerja yang baik dengan memanfaatkan kesempatan dan fasilitas yang diberikan perusahaan secara cermat di waktu yang tepat.

Untuk penelitian selanjutnya, penulis menyarankan agar menambah responden dan variabel bebas seperti diklat dan motivasi, karena pemikiran penulis motivasi yang tinggi dan intensitas diklat juga akan mendorong karyawan berprestasi, sehingga kualitas pengembangan karir akan meningkat. Disamping itu penulis juga merekomendasikan bahwa perlu diteliti tentang pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir dengan sistem reward sebagai variabel intervening. Rekomendasi ini diberikan berdasarkan kondisi di perusahaan yang memberikan reward terhadap karyawan yang berprestasi, sehingga telah meningkatkan pengembangan karir secara keseluruhan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Nur Rofi, 2012, Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya, Semarang, *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akutansi*
- Ahmad Nuchan dkk, Pengaruh Disiplin kerja dan Kompenasai Non Financial terhadap prestasi kerja karyawan. *Skripsi*, Fakultas Administrasi UNBRAW, Malang
- A.A. Sg. Siskarini Jayanti, Gusti Salit Ketut Netra, 2013, Pengaruh Prestasi kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pengenalan dan Kesempatan untuk Tumbuh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, *Skripsi*
- Dio Kristola dkk 2006, Pengaruh Diklat, Pengalaman kerja terhadap prestasi kerja serta dampaknya terhadap pengembangan karir pegawai di Balai Karantina Pertanian Kelas I Denpasar, UNUD, Bali
- I Gusti Ngurah Widia Nugraha, Anak Agung Ayu Sriathi, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Pengalaman ,Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia
- I Nyoman Jaka Alit Wiratama dan Desak Ketut Sintaasih, 2013, Jurnal Pengaruh Kepemimpinan, Doklat, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tira Manguntama, Kabupaten Badung, Bali ,*Skripsi*
- Malayu S.P. Hasibuan, 2011, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta, Bumi Aksara)
- M. Harlie, 2010, Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada pemerintah kabupaten Tabalong di Tanjung, Kalimantan Selatan, STIA Tabalong, Kalimantan Selatan.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : Remaja Rosdakarya)
- Muhammad Reza, Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir, *Skripsi*, IPB Bogor 2008)
- Ni Kadek Dwi Rahayuni dan I Nengah Suardhika, 2006, Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja serta Dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Sanur Beach Bali, *Peneliti Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia* dan Dosen STIE Triatma Mulya
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Juavani, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke praktik* (Jakarta : Rajawali Pers)

- =====
- Rosmadia, 2009, Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir, *Tesis*, USU Medan)
- Rismaida, 2010, Pengaruh Disiplin kerja dan Pengawasan kerja terhadap Produktifitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Di Kabupaten Simeulue Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. *Skripsi*
- Sutrisno. Edy 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana Prenada)
- Sitohang, 2000. A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta : PT Pradnya Paramita)