

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN MASA KERJA TERHADAP  
PENGEMBANGANKARIRKARYAWANPADAPT.SOCFINDO  
BANGUNBANDARDOLOK MASIHUL SERDANGBEDAGAI**

**Linda Peronika Simanjuntak<sup>1</sup>, M. Asnawi<sup>2</sup>, Al Firah<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen

Email : [alfirah41@dharmawangsa.ac.id](mailto:alfirah41@dharmawangsa.ac.id)

**ABSTRACT**

*Work competence and tenure is a very important issue in the field of human resources related to improving the career development of employees at the company. Based on the fact that an employee/employee will need a series of knowledge, skills and abilities that are developed to work well and successfully in positions encountered during his career, then career development is an important thing to do to change the human resources of an organization, from a situation to another better state through long-term education and experiential learning in preparing employees for future responsibilities. Career development aims to produce organizational human resources that are reliable and have competencies according to the needs of the organization. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work competence and tenure on employee career development at PT. Socfindo Builds DolokMasihul Port, Serdang Bedagai Regency. The data analysis technique is multiple linear regression analysis. The sample studied was 85 people. The results of the regression analysis obtained a  $t_{count}$  value of 4.943  $> t_{table}$  1.663 so it can be concluded that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, which means that work competence has a significant influence on employee career development. The results of the regression analysis obtained  $t_{count}$  of 3.828  $> t_{table}$  1.663, it can be concluded that  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted, which means that tenure has a significant influence on employee career development. The  $F_{count}$  value is 49.656  $> F_{table}$  2.37, so it can be concluded that the variables of work competency ( $X_1$ ) and years of service ( $X_2$ ) simultaneously (together) affect the career development variable ( $Y$ ).*

**Keywords :** Work Competency, Tenure, Career Development

## 1. PENDAHULUAN

Departemen Sumber Daya Manusia wajib melakukan manajemen secara profesional karena akan menghadapi masalah tenaga kerja yang semakin kompleks. Salah satu tanggung jawab penting manajemen SDM adalah memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan karir karyawan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Kompetensi karyawan berarti mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tenggat waktu dan tujuan program kerja. Karyawan berkompoten tinggi dapat membantu kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Untuk mendapatkan predikat profesional, seorang karyawan harus memenuhi standar yang telah ditentukan. kompetensi.

Kompetensi kerja karyawan di PT.Socfindo Bangun Bandar Dolok Masihul, Kabupaten Serdang Bedagai, kurang memahami pelaksanaan kerja yang baik. Hal ini menyulitkan perusahaan untuk memenuhi pengembangan karirnya karena dipengaruhi kompetensi dan masa kerja yang baik.

Setiap karyawan harus memiliki keterampilan kerja yang kompeten untuk menunjang karir masa depannya, mencakup etika, komunikasi yang baik dan efektif, berfikir kritis, kerjasama delegasi, percaya diri, menguasai teknologi,

menganalisa, cakap berkomunikasi.

Masa kerja dapat dilihat dari berapa lama seorang karyawan telah bekerja atau mengabdikan, sehingga setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab, rasa memiliki, keberanian dan introspeksi diri dalam kelangsungan hidup perusahaan sehingga mempengaruhi jenjang karir karyawan tersebut.

Kemampuan seorang karyawan juga dipengaruhi oleh lamanya masa kerja mereka, jika kemampuan tersebut bermanfaat bagi perusahaan maka dapat mengarah pada prestasi kerja dan jenjang karir yang positif. Namun tidak terkecuali untuk masa jabatan pegawai baru yang memiliki kemampuan yang baik sehingga dapat juga mencapai prestasi karyawan.

Manajer departemen SDM bahwa jika seorang karyawan telah lama bekerja di perusahaan dan merupakan karyawan tetap, tetapi latar belakang pendidikannya tidak memenuhi persyaratan untuk pengembangan karir, karyawan tersebut tidak akan dapat berpartisipasi atau menerima peluang pengembangan karir.

Karyawan dengan ijazah SLTA atau sederajat mendominasi PT.Socfindo Bangun Bandar Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai lebih banyak dibandingkan dengan tingkat pendidikan tinggi. Akibatnya, karyawan terus berusaha untuk kemajuan karirnya. Salah satu syarat

pengembangan karir karyawan untuk memajukan PT.Socfindo Bangun Bandar Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai diperlukan individu yang berpendidikan tinggi.

### Identifikasi Masalah

1. Kinerja karyawan dibawah standar merupakan tantangan untuk memenuhi tujuan kerja perusahaan karena kurangnya keterampilan/ pengetahuan karyawan.
2. Lamanya masa kerja seorang karyawan dapat digunakan untuk menentukan ketrampilankerja.
3. Program pengembangan karir perlu diselaraskan sesuai kebutuhan dan tujuan karyawan dengan peluang karir perusahaan saat ini dan masa depan.

## 2. LANDASAN TEORI

### KompetensiKerja

Setiap organisasi mengharapkan pegawainya dapat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai kompetensinya masing-masing dan sesuai pula dengan bidang tugasnya, peranan, fungsi, dan tanggung jawabnya.

Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi kerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat/memaksimalkan kompetensi. Sehingga kompetensi sangat berguna untuk memaksimalkan kinerja organisasi.

Wibowo (2011:324), kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan

pekerjaan yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan yang didukung dengan sikap kerja profesionalisme dalam suatu bidang unggulan.

Kemampuan untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan, menerapkan ketrampilan, pengetahuan dalam situasi yang baru, dan meningkatkan manfaat/ tujuan yang disepakati sebagai wujud pengembangan karir.

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017:140) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

### MasaKerja

Rudiansyah (2014:44), masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak.

Menurut Hermanto (2012:56), Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas

baik hambatan dan keberhasilan.

**Dimensi dan Indikator Masa kerja**

Mangkunegara (2017:176) dimensi dan indikator instrumen masa kerja yaitu:

- 1. Lamanya masa percobaan/magang
- 2. Lamanya Bekerja

**Indikator Kompetensi**

Kasmir(2016:325), indicator kompetensi:

- 1. Motif (*motive*), sesuatu yang secara konsisten dipikirkan/ diinginkan mampu mendorong, mengarahkan, dan memiliki perilaku yang menyebabkan tindakan
- 2. Sifat (*trait*), karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Karakter seseorang dapat mempengaruhi prestasi kerja, seperti kemampuan mengendalikan emosi, perhatian terhadap hal yang sangat detail, dan

sebagainya.

- 3. Konsep diri (*self- concept*), sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri/ keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam berbagai situasi.
  - 4. Pengetahuan (*knowledge*), informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik dan kompleks, karena dapat memprediksi apa yang mampu dilakukan seseorang, bukan apa yang akan dilakukan.
  - 5. Keterampilan (*skill*), kemampuan mengerjakan tugas fisik/mental tertentu, meliputi pemikiran analisis dan konseptual.
- Seseorang yang kompeten memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keahlian untuk melakukan sesuatu secara efisien.

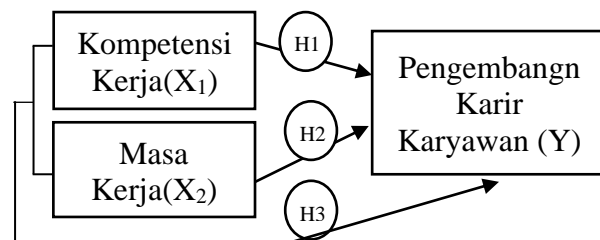
kemampuan potensi-potensial, bidang tugas, penghargaan, maupun kompetensi.

Pentingnya pengembangan karir suatu perusahaan akan meningkatkan kepuasan pegawai, loyalitas, kreativitas, dan menurunnya perputaran pegawai.

**Pengembangan Karir**

Menurut Julius, Yudi Dan Nanda (2016:275), pengembangan karir atau peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir. Pengembangan karir sebagai proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karirnya.

Menurut Gunarso dalam Dr. Muhammad Busro (2018:276), pengembangan karir adalah suatu perjalanan karir para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Adapun indikator pengembangan karir seseorang karyawan adalah promosi,



**Gambar Kerangka Pemikiran**

**Hipotesis**

- 1. H<sub>0</sub> Kompetensi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir



karyawan Pada PT. Socfindo Bangun Bandar Dolok Masihul kabupaten Serdang Bedagai

H<sub>1</sub> Kompetensi kerja tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan Pada PT. Socfindo Bangun Bandar Dolok Masihul KabSerdang Bedagai

2. H<sub>0</sub> Masa kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan Pada PT.Socfindo Bangun Bandar Dolok Masihul Kab Serdang Bedagai

H<sub>2</sub> Masa kerja tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan Pada PT. Socfindo Bangun Bandar Dolok Masihul Kab Serdang Bedagai

3. H<sub>0</sub> Kompetensi kerja dan masa kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan Pada PT.Socfindo Bangun Bandar Dolok Masihul Kab Serdang Bedagai

H<sub>3</sub> Kompetensi kerja dan masa kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan Pada PT.Socfindo Bangun Bandar Dolok Masihul Kab Serdang Bedagai

**Tabel Definisi Operasional Variabel**

V	Defenisi	Indikator	S
Kompetensi Kerja(X1)	Kemampuan melakukan suatu pekerjaan sesuai keterampilan, pengetahuan yang didukung oleh profesionalisme sebagai sebuah unggulan. (Wibowo, 2011)	1. Pengetahuan 2. Keahlian 3. Sikap (Wibowo,2014)	Likert
Masa Kerja(X2)	Jangka waktu/ lamanya bekerja pada suatu instansi, kantor, dan lain-lain. (Koesindratmono, 2011).	1. Lama masa percobaan 2. Lama bekerja 3. Masa bekerja (Hermanto, 2012:5)	
Pengembangan Karir (Y)	Proses peningkatan kemampuan kerja individu mencapai karir yang diinginkan. (MBurso,2018)	1. KejelasanK arir 2. Pengembangan diri 3. Perbaikan mutu kinerja (MBurso, 2018)	

**METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di :  
PT. Socfindo Bangun Bandar  
Jl. Besar Tebing Dolok Masihul Km 18  
Kecamatan Dolok Masihul  
Kabupaten Serdang Bedagai.

**Populasi** : karyawan PT.Socfindo Bangun Bandar Dolok Masihul yang berjumlah108 orang.

**Sampel** diambil secara random berjumlah 85 orang, dengan menggunakan rumus slovin :

$$s = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$s = \frac{108}{1 + 108(0,05)^2}$$

$$s = 85$$

### Jenis Data

Jenis data penelitian ini yaitu data primer, data yang diperoleh melalui observasi dari instansi terkait (pimpinan dan pegawai) PT. Socfindo Bangun Bandar Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai.

### Sumber Data

Sumber data penelitian ini berasal dari kuesioner yang disebarakan kepada 85 pegawai PT. Socfindo Bangun Bandar Dolok Masihul Kab Serdang Bedagai.

### Teknik Analisis Data

Analisis data kuantitatif adalah analisis data yang mengandung angka-angka tertentu dan menggunakan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data-data berupa angka-angka (Manulang, Pakpahan, 2014:117).

### Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Syafriзал, 2017:86).

Pengambilan keputusan uji validitas :

Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  : valid

Nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  : tidak valid (gugur)

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat dindinkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali dan hasilnya relatif konsisten, maka *reliabel*. (Syafriзал, 2017:89)

Bila suatu variabel nilai reliabilitasnya

$\alpha > 0,6$  dikatakan *reliabel*

$\alpha < 0,6$  dikatakan *tidak reliabel*.

### Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen (Sugiyono, 2011:275)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

a : konstanta

Y : Pengembangan Karir

X1 : Kompetensi Kerja

X2 : Masa Kerja

b : koefisien regresi

### Uji Parsial/Individual (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* secara parsial menerangkan variasi variabel *dependent*. Bentuk pengujiannya :

$H_0: b_1, b_2 = 0$ , secara parsial tidak berpengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1, b_2 \neq 0$ , secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

$H_0$  diterima jika  $-t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .

$H_a$  diterima jika  $-t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .

**Uji Secara Simultan/serempak (Uji F)**

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara serempak terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya :

$f_{hitung} > f_{tabel}$  :secara serempak tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$f_{hitung} < f_{tabel}$  :secara serempak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

Signifikan  $> \alpha 5\% =$  nyata.

Tidak signifikan  $< \alpha 5\% =$  tidak nyata.

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variable – variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini berkisar antara nol sampai dengan satu  $\leq (R^2 \leq 1)$ , dimana semakin tinggi  $R^2$  (mendekati satu) berarti variabel – variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat  $R^2 = 0$  menunjukkan variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.

**HASIL PENELITIAN**

Karakteristik yang menjadi identitas responden berdasarkan criteria penilaian jenis kelamin, usia, pendidikan dan pengalaman kerja dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian.

**Tabel Karakteristik Responden**

Karakteristik		Jlh	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	76	89%
	Perempuan	9	11%
	<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>
Usia	20–30Thn	2	2,35%
	31–40 Thn	41	48,24%
	41–50 Thn	33	38,82%
	>50 Thn	9	10,59%
	<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>
Pendidikan	SMA	77	90,59%
	D3	2	2,35%
	S1	6	7,06%
	S2	0	0%
	<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>
Masa Kerja	1–10 Thn	7	8,24%
	11–20 Thn	57	67,06%
	>20 Thn	21	24,70%
	<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

Sumber:Data Diolah(2022)

**Hasil Uji Validitas  
Kompetensi Kerja (X1)**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
1	Saya memiliki informasi dalam melibatkan peralatan diruang kerja	0,760	0,214	V
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,795	0,214	V
3	Saya mengetahui apa yang saya lakukan	0,760	0,214	V
4	Saya bisa mengajari rekan kerja yang lain bagaimana cara bekerja	0,681	0,214	V
5	Dengan keterampilan, saya dapat bekerja dengan rekan kerja	0,611	0,214	V
6	Saya menguasai dan memahami pekerjaan yang menjadi tugas utama saya	0,845	0,214	V
7	Kemampuan yang sama miliki sesuai dengan apa yang saya kerjakan	0,687	0,214	V
8	Perilaku saya ditempat kerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku	0,771	0,214	V
9	Saya selalu bersikap tanggap dan tekun dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan	0,685	0,214	V
10	Dengan pengalaman saya dapat bekerja dengan cepat	0,756	0,214	V

Sumber : Data Diolah(2022)

Berdasarkan tabel diatas, semua nilai

variabel Kompetensi Kerja (X1) adalah Valid, berarti semua pernyataan yang disebarkan kepada responden dapat dipercaya validitasnya.

**Tabel Hasil Uji Validitas  
Masa Kerja (X2)**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
1	Tingkat usia sangat berpengaruh terhadap Pekerjaan yang saya tangani	0,751	0,214	V
2	Semakin tinggi tingkat usia, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang saya rasakan	0,726	0,214	V
3	Semakin lama saya bekerja, semakin saya mampu memahami pekerjaan	0,577	0,214	V
4	Semakin lama saya bekerja, semakin puas dengan pekerjaan saya	0,606	0,214	V
5	Posisi saya saat ini dapat mempengaruhi seberapa baik saya melaksanakan tanggungjawab	0,743	0,214	V
6	Semakin tinggi pangkat saya, semakin senang saya ditempat kerja	0,655	0,214	V
7	Pengetahuan saya selama bekerja dapat meminimalkan kesalahan saya	0,524	0,214	V
8	Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap jabatan saya	0,578	0,214	V
9	Kinerja dan keterampilan saya mempengaruhi tingkat posisi jabatan saya	0,513	0,214	V



10	Semakin lama saya bekerja, tingkat kesalahan saya semakin minim	0,555	0,214	V
----	---	-------	-------	---

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, semua nilai variabel Masa Kerja (X2) adalah Valid, berarti semua pernyataan yang disebarkan kepada responden dapat dipercaya validitasnya.

**Tabel Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir(Y)**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
1	Kepastian naik pangkat untuk pekerjaan lebih baik	0,676	0,214	V
2	Karyawan butuh pelatihan & penghargaan	0,788	0,214	V
3	Saya memiliki rencana karir	0,591	0,214	V
4	Saya berusaha memperbaiki kesalahan saya	0,760	0,214	V
5	Saya memiliki tanggung jawab dan komitmen kerja	0,746	0,214	V
6	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,606	0,214	V
7	Menyelesaikan pekerjaan <i>ontime</i>	0,690	0,214	V
8	Peran departemen sangat aktif dalam pengembangan karir karyawan	0,591	0,214	V
9	Pelatihan SDM untuk meningkatkan karir karyawan	0,628	0,214	V
10	Manajemen memberikan umpan informasi berkala	0,612	0,214	V

**Sumber : Data Diolah(2022)**

Berdasarkan tabel diatas, semua nilai variable Perkembangan Karir (Y) adalah Valid, berarti semua pernyataan yang disebarkan kepada responden dapat dipercaya kevaliditasannya.

**Pengujian Reliabilitas**

Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan adalah Cronbach's Alpha suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas untuk semua variable dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Kritis	Ket
1	Kompetensi Kerja	0,772	0,60	Reliabel
2	Masa Kerja	0,810	0,60	
3	Pengembangan Karir	0,755	0,60	

**Sumber : Data Diolah(2022)**

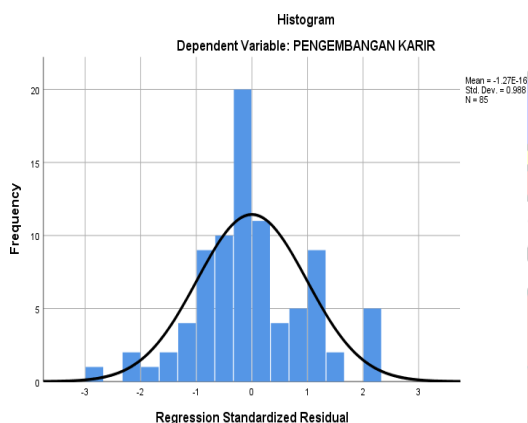
Hasil uji reabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua sudah *reliable* dan bias dengan nilai Cronbach's Alpha 0,772, 0,810, & 0,755 sehingga konsep variable layak digunakan sebagai alat ukur.

**UjiNormalitas**

Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histrogramnya

menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

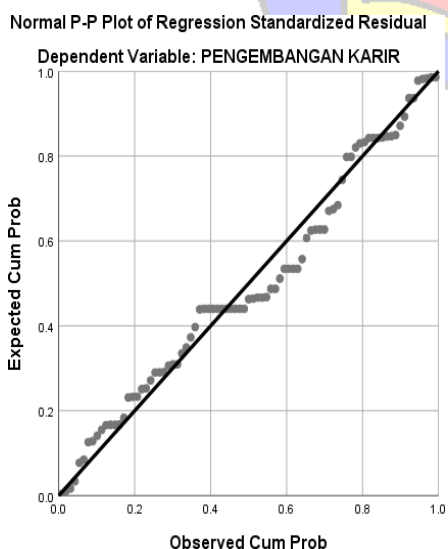
Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi.



**Gambar Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Data Diolah(2022)

Grafik histogram pada gambar diatas menunjukkan bahwa data yang berbentuk lonceng tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Oleh karena itu, data dikatakan distribusi normal.



**Gambar : Normal P-Plot of Regression**

Sumber : Data Diolah (2022)

Bedasarkan grafik Normal P-Plot Of Regression Standardize residual menunjukkan bahwa titik-titik residual model regresi sudah terdistribusi normal karena titik-titik residual model regresi sudah terdistribusi normal karena titik-titik tersebut menyebar disekitar garis diagonal, dengan demikian syarat normalitas sebagai pengujian statistic menggunakan regresi dapat terpenuhi.

**Tabel Hasil Uji Multikolinearitas**

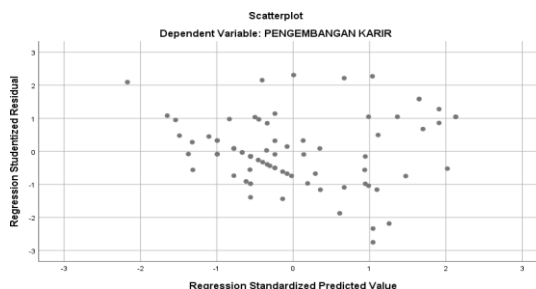
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Coll Stat	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi Kerja	.626	1.596
	MasaKerja	.626	1.596

Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber : Data Diolah (2022)

Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam model regresi menunjukkan nilai VIF berada diantara 01-10. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas



**Gambar Hasil Heterokedastisitas**

Sumber : Data Diolah (2022)

Hasil pengujian Heterokedastisitas bahwa titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (Nol) pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik Heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat.

### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik.

Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,708 + 0,426X_1 + 0,291X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Pengembangan Karir

X1 = Kompetensi Kerja

X2 = Masa Kerja

E = eror

Hasil Analisis:

1. Nilai konstanta sebesar 11,708 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel Kompetensi

Kerja (X1), variabel Masa Kerja (X2) adalah konstan atau tidak berubah, maka pengembangan karir sebesar 11,708.

2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,426, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel Kompetensi Kerja (X1), mempengaruhi Pengembangan Karir sebesar 0,426 artinya apabila setiap peningkatan variabel sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,426 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,291 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel Masa Kerja (X2) mempengaruhi Pengembangan Karir sebesar 0,291 artinya apabila setiap peningkatan variabel sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,291 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

### Uji t - Hipotesis(Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel tidak bebas (dependent) secara terpisah atau sendiri-sendiri. Variabel kompetensi kerja diketahui nilai

signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,1 atau nilai  $0,000 < 0,1$ , maka  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak.

Variabel X1 mempunyai  $t_{hitung}(4,943) > t_{tabel} (1,663)$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

Variabel masa kerja diketahui nilai signifikan < nilai probabilitas 0,1 atau nilai  $0,000 < 0,1$ , maka  $H_2$  diterima  $H_0$  ditolak. Variabel X2 mempunyai  $t_{hitung}(3,828) > t_{tabel} (1,663)$ . Kesimpulannya, variabel X2 memiliki kontribusi terhadap Y dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

### Uji F

Hasil perhitungan statistis uji F pada tabel di atas menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 49,656. Setelah itu dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,37 dengan signifikan 5% (0,5). Jadi dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $49,656 > 2,37$ ) dengan signifikan 0,000 < 0,05, ini berarti bahwa variabel

independen (X1) dan (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dengan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT. Socfindo Bangun Bandar Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai.

### Uji Koefisien Determinasi

Dari data diatas menunjukkan nilai R-square sebesar 0,548, hal ini berarti 54,8% variasi nilai kompetensi kerja dan masa kerja ditentukan oleh peran variasi tersebut dengan kalimat seperti kompetensi kerja dan masa kerja dalam mempengaruhi pengembangan karir adalah sebesar 54,8% sementara 45,2% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk didalam regresi ini.

### PEMBAHASAN

#### **Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Socfindo Bangun Bandar Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai**

Berdasarkan hasil uji-t, bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,943 > t_{tabel} 1,663$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$ , dan  $\beta = 0,426$  bernilai positif, yang berarti bahwa Kompetensi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi kerja sangat diprioritaskan didalam proses

berlangsungnya aktivitas dalam PT. Socfindo Bangun Bandar Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai.

Kemampuan menggambarkan apa yang individu lakukan di lingkungan kerja pada tingkat yang berbeda, mengenali kualitas, informasi dan kemampuan yang diharapkan oleh orang-orang yang memberdayakan mereka untuk menyelesaikan kewajiban dan kewajiban mereka sebenarnya untuk mencapai prinsip kualitas mahir dalam pekerjaan.

#### **Pengaruh Masa Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Socfindo Bangun Bandar Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai**

Berdasarkan hasil uji-t, bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,828 > t_{tabel} 1,663$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,00 < 0,05$ , dan  $\beta = 0,291$  bernilai positif, yang berarti bahwa MasaKerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa masa kerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan PT.Socfindo Bangun Bandar Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai.

Loyalitas karyawan kepada perusahaan dapat diukur dari masa kerja. Jumlah waktu yang sama dihabiskan bekerja sebagai orang dengan banyak pengalaman, baik dalam hal hambatan maupun keberhasilan. Pengalaman seseorang dibentuk oleh waktu. Seorang karyawan memperoleh pengalaman kerja,

pengetahuan, dan keterampilan selama masa jabatannya. Sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, dan tenang, serta kemampuan menganalisis tantangan dan siap menghadapinya, dikembangkan melalui pengalaman kerja.

#### **Pengaruh Kompetensi Kerja dan Masa Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Socfindo Bangun Bandar Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai**

Berdasarkan hasil uji-F, bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $49,656 > F_{tabel} 2,37$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0.000 < 0,05$ , ini berarti bahwa Kompetensi Kerja (X1) dan Masa Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).

Pengembangan karir yang diberikan bertujuan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan saat mereka menaiki tangga karir jika kompetensi kerja sebelumnya positif. Jika kompetensi kerja sebelumnya buruk, tujuan pengembangan karir menjadikannya baik dan positif. Karyawan yang berkinerja baik dengan meningkatkan kapasitas kinerja mereka.

#### **KESIMPULAN**

1. Uji t diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi kerja sebesar 4,943 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,663. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahuni bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,943 > 1,663$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Kompetensi Kerja memiliki yang



- signifikan terhadap Pengembangan Karir. Kompetensi dan motivasi kerja karyawan serta kompensasi yang diterima karyawan belum memadai.
2. Uji t diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel masa kerja sebesar 3,828 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,663. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,828 > 1,663$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Masa Kerja memiliki signifikan terhadap pengembangan karir. Senioritas belum menjadi pertimbangan utama dalam pengembangan karir karyawan, sehingga motivasi dan loyalitas karyawan tidak optimal.
3. Uji-F, diketahui  $F_{hitung} = 49,656$ . Sedangkan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $n = 85$  dan  $df = n-2$  diperoleh nilai  $F_{tabel}$  2,37 dari hasil ini diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $49,656 > 2,37$ ) dan signifikansi 0.000 atau lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  jadi posisi titik uji ini bahwa terjadi penolakan  $H_0$  atau dapat disimpulkan  $H_1$  diterima yang artinya bahwa variabel kompetensi kerja dan masa kerja bersama-sama atau serentak berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan PT. Socfindo Bangun Bandar Dolok Masihul Kabupaten

Serdang Bedagai. Hasil uji diterminasi  $R Adjust Square$  54,8 % artinya ada pengaruh Kompetensi Kerjadan Masa Kerja terhadap Pengembangan Karir sebesar 0,548 atau 54,8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain dan perusahaan belum melaksanakan program-program untuk mendorong pengembangan karir karyawan secara berkala.

#### REFERENSI

- Busro, Dr. Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Edison Emron, Yohni Anwar, Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Hermanto. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Julius, Yudi Dan Nanda Limakrisna. (2016). *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: Deepublish
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo
- Mathis, John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung
- Puspita, Dewi. (2012). *Strategi Pembelajaran Terpadu*. Yogyakarta : Familia (Group Relasi Inti Media)

- Rudiansyah (2014). *Statistika Terapan*.  
Jakarta: INMEDIA.
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta
- Santoso, Sinngih (2011). *Seri Solusi bisnis Berbasis TI: Menggunakan SPSS untuk Statistik Multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Wibowo (2011). *Manajemen kerja. (Edisi Ketiga)*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada
- Wibowo (2014). *Manajemen kerja. (Edisi Keempat)*. Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada

