

## PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) WILAYAH KABUPATEN NIAS

Oleh : Jeliswan Berkat Iman Jaya Gea

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kabupaten Nias. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kabupaten Nias. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 pegawai. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecakapan kerja ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikat adalah pengembangan karir ( $Y$ ). Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecakapan kerja dan pengalaman kerja pegawai secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Secara parsial menunjukkan bahwa kecakapan kerja dan pengalaman kerja pegawai memiliki pengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir.

**Kata kunci:** kecakapan kerja, pengalaman kerja dan pengembangan karir

### 1. Pendahuluan

#### 1.1. Latar Belakang

Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan serta memenuhi kebutuhan karyawannya. Wujud dari perhatian tersebut ialah usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah

satunya adalah dengan melaksanakan kegiatan promosi jabatan yang objektif dan adil. Dengan adanya target promosi, maka karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh perusahaan sehingga karyawan akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) terhadap perusahaan. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan kompetensinya mendorong karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal serta membantu karyawan untuk mengembangkan karirnya karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar bersedia bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan. Pada saat ini, hampir di setiap perusahaan terdapat penyimpangan antara teori dan praktek pada saat seorang karyawan terpilih untuk promosi jabatan. Promosi jabatan dilakukan tidak sebagaimana seharusnya, setiap karyawan yang ingin mendapatkan promosi jabatan harus membekali diri dengan mencari informasi-informasi baru hingga mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kecakapan dalam bekerja juga pengalaman kerja untuk mengembangkan karirnya di kemudian hari.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Sebagai lembaga pelayanan publik, Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang juga merupakan salah satu perusahaan BUMN ditunjuk pemerintah sebagai pemegang hak monopoli perusahaan energi listrik yang berorientasi pada kepuasan pelanggan, orientasi pada kepuasan pelanggan tentu memerlukan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas juga memiliki kualifikasi serta pengalaman. Dalam melakukan program promosi jabatan PT. PLN (Persero) Wilayah Kabupaten Nias, melakukan kegiatan promosi jabatan dengan dasar kecakapan

---

kerja, karyawan akan mendapatkan promosi jabatan berdasarkan kecakapan kerja yang memiliki maksud bahwa karyawan tersebut cakap atau ahli didalam pekerjaannya atau dengan kata lain memiliki prestasi kerja yang baik serta dapat dipertanggung-jawabkan maka akan mendapatkan prioritas untuk dipromosikan. Pengalaman kerja (senioritas) juga menjadi dasar dalam melakukan kegiatan promosi jabatan sebagai bentuk terimakasih perusahaan terhadap loyalitas karyawan tersebut.

## **1.2. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecakapan kerja dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kabupaten Nias.

## **1.3. Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2017 sampai dengan selesai. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecakapan kerja ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikat adalah pengembangan karir ( $Y$ ). Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi berganda.

## **2. Uraian Teoritis**

### **2.1. Pengertian Promosi Jabatan**

Pelaksanaan promosi jabatan yang baik akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi agar memperoleh kesempatan untuk dapat dipromosikan. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan juga untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar bersedia bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan, pemberian kesempatan promosi jabatan juga akan meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk bekerja sama dan meningkatkan prestasi maka pada akhirnya tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan akan dilaksanakan

dengan sebaik-baiknya juga meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarannya.

Menurut Kadar Nurjaman (2014:111) Promosi Jabatan adalah perubahan penugasan dari suatu pekerjaan yang tingkatannya lebih rendah kepada pekerjaan lain yang tingkatannya lebih tinggi dari jabatan semula dalam organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2008:108) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Menurut Siagian (2015:170) mengatakan bahwa organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu :

1. Kecakapan Kerja/Prestasi Kerja

Promosi yang didasarkan pada kecakapan kerja ataupun prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Dengan demikian promosi tersebut dapat dipandang sebagai penghargaan organisasi atas prestasi anggotanya tersebut. Akan tetapi promosi demikian harus pula didasarkan pada pertimbangan lain, yaitu perhitungan yang matang atas potensi kemampuan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi.

2. Pengalaman Kerja/Senioritas

Promosi berdasarkan senioritas berarti bahwa karyawan yang paling berhak dipromosikan ialah karyawan dengan masa kerja paling lama dengan indikator masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan.

## 2.2. Pengertian Pengembangan Karir

Sebagai bagian dari Manajemen Sumber Daya Manusia, pengembangan karir sangat penting bagi organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM yang kompetitif sehingga mengharuskan organisasi untuk melakukan kegiatan pengembangan karir pada karyawan, yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan.

Menurut Marwansyah (2012:208), "Pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya". Ia juga mengemukakan bahwa sarana pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan, dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Metode yang lazim digunakan misalnya: penyuluhan karir, penyediaan informasi tentang perusahaan atau organisasi, sistem penilaian kinerja dan lokakarya.

Menurut Sunyoto (2012:164), "Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir". Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang karyawan disertai oleh tujuan karir yang wajar, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis. Karena pendefinisian perencanaan, termasuk perencanaan karir, adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana karirnya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut. Perlu ditekankan lagi bahwa meskipun bagian pengelola sumber daya manusia turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut,

sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah sumber daya manusia yang bersangkutan karena dialah yang paling berkepentingan untuk mempersiapkan dirinya menjadi karyawan yang kompetitif di kemudian hari.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Hasil Penelitian

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya pengaruh kecakapan kerja dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20 for windows.. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.385	1.286		2.633	.013
	Kecakapan_kerja	.173	.055	.407	3.123	.004
	Pengalaman_kerja	.270	.072	.489	3.756	.001

a. Dependent Variable: Pengembangan\_karir

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi :  $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$ , sehingga diperoleh persamaan :  $Y = 3,385 + 0,173 X_1 + 0,270 X_2$  dengan estimasi simpangan baku peramalan sebesar 1,410.

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

$b_0$  : 3,385

Bilangan konstanta ( $b_0$ ) sebesar 3,385 menunjukkan besarnya pengembangan karir apabila kecakapan kerja dan pengalaman kerja sama dengan 0.

$b_1$  : 0,173

Koefisien regresi pertama ( $b_1$ ) sebesar 0,173 menunjukkan besarnya pengaruh kecakapan kerja terhadap pengembangan karir dengan asumsi pengalaman kerja konstan. Artinya apabila faktor kecakapan kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi pengembangan karir meningkat sebesar 0,173 satuan nilai dengan asumsi pengalaman kerja konstan.

$b_2$  : 0,270

Koefisien regresi kedua ( $b_2$ ) sebesar 0,270 menunjukkan besarnya pengalaman kerja terhadap pengembangan karir dengan asumsi kecakapan kerja konstan. Artinya apabila faktor pengalaman kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi pengembangan karir meningkat sebesar 0,270 satuan nilai dengan asumsi kecakapan kerja konstan.

Untuk mengetahui pengaruh kecakapan kerja dan pengalaman kerja secara simultan dilakukan uji F. Uji ini bertujuan untuk menguji signifikannya pengaruh kecakapan kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap pengembangan karir. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.603	2	60.302	30.326	.000 <sup>a</sup>
	Residual	65.619	33	1.988		
	Total	186.222	35			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman\_kerja, Kecakapan\_kerja

b. Dependent Variable: Pengembangan\_karir

Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

a. Hipotesis :

$H_0$ : Tidak ada pengaruh yang nyata antara kecakapan kerja dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir.

$H_1$ : Ada pengaruh yang nyata antara kecakapan kerja dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir.

b. Alfa ( $\alpha$ ) = 0,05; k (jumlah variabel yang dianalisis = 3); N = 36, maka berdasarkan F-tabel didapatkan nilai F-tabel 5 % (2 : 33) sebesar 2,89.

c. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, sedangkan apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  (hipotesis yang diajukan) ditolak.

d. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 30,326 >  $F_{tabel}$  2,89, sehingga  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kecakapan kerja dan pengalaman kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan (nyata) meningkatkan pengembangan karir, dengan demikian maka hipotesis pertama dapat diterima.

Berdasarkan analisis koefisien determinasi parsial di atas diketahui bahwa pengaruh pengalaman kerja lebih besar dibandingkan dengan kebijakan harga terhadap pengembangan karir, oleh karena itu untuk menguji kebenarannya digunakan uji hipotesis parsial atau uji-t seperti pada Tabel 1.

1). Uji hipotesis peran kecakapan kerja terhadap pengembangan karir. Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

a. Hipotesis

$H_0$ :  $b_1 = 0$  artinya, kecakapan kerja tidak berpengaruh dalam meningkatkan pengembangan karir.

$H_1$  :  $b_1 \neq 0$  artinya, kecakapan kerja berpengaruh dalam meningkatkan pengembangan karir.

- b. Uji Hipotesis  
Bila  $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha, N-k-1)$ , maka  $H_0$  ditolak artinya kecakapan kerja berpengaruh secara signifikan meningkatkan pengembangan karir dan apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, artinya kecakapan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.
  - c. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS diketahui  $t_{hitung}$  sebesar 3,123.
  - d. Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel} (5\%; 36)$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,69. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} (3,123) > t_{tabel} (1,69)$ , maka dapat disimpulkan  $H_1$  diterima, artinya kecakapan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir.
- 2). Uji hipotesis pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir. Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :
- a. Hipotesis  
 $H_0$ :  $b_1 = 0$  artinya, pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh meningkatkan pengembangan karir.  
 $H_1$ :  $b_1 \neq 0$  artinya, pengalaman kerja mempunyai pengaruh meningkatkan pengembangan karir.
  - b. Uji Hipotesis  
Bila  $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha, N-k-1)$ , maka  $H_0$  ditolak artinya pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan meningkatkan pengembangan karir dan apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, artinya pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan meningkatkan pengembangan karir.
  - c. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS diketahui  $t_{hitung}$  sebesar 3,756.
  - d. Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel} (5\%; 36)$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,69. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} (3,756) > t_{tabel} (1,69)$ , maka dapat disimpulkan  $H_1$  diterima,

artinya pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan meningkatkan pengembangan karir.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat diketahui bahwa kecakapan kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan meningkatkan pengembangan karir, dimana faktor kecakapan kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap pengembangan karir, dibandingkan dengan pengalaman kerja.

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 <sup>a</sup>	.648	.626	1.41012

a. Predictors: (Constant), Pengalaman\_kerja, Kecakapan\_kerja

Besarnya nilai pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien adjusted R square sebesar 0,626 atau 62,60 % yaitu persentase pengaruh kecakapan kerja ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) terhadap pengembangan karir (Y) adalah sebesar 62,60 %. Sedangkan sisanya sebesar 37,40 % (100% - 62,6%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

### 3.2. Pembahasan

#### 3.2.1. Pengaruh Kecakapan Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kabupaten Nias

Kecakapan kerja merupakan keterampilan yang dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas

kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Kecakapan juga merupakan kemahiran yang dimiliki pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktek, baik latihan maupun pengalaman. Sedangkan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya kecakapan dasar, kecakapan teknik, kecakapan interpersonal dan menyelesaikan masalah dalam kecakapan kerja yang dapat mendorong pengembangan karir pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kabupaten Nias, dimana pegawai cenderung bersikap positif terhadap pekerjaan, sesama teman kerja, dengan atasan dan lingkungan kerjanya. Kecenderungan pegawai menggunakan kecakapan yang tinggi didalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan secara rutin melaksanakan pekerjaan, melaksanakan pekerjaan dengan optimal, melaksanakan pekerjaan yang dianggap dapat menghasilkan penghargaan, sehingga kondisi ini dapat membantu dalam pengembangan karir pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kabupaten Nias.

### **3.2.2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kabupaten Nias**

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Implementasinya adalah, semakin banyak pengalaman kerja

yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin memungkinkannya untuk bisa mendapatkan pengembangan karir di perusahaan. Sebaliknya, jika seorang karyawan tidak memiliki pengalaman kerja yang baik, maka akan sulit baginya untuk bisa memperoleh peningkatan jabatan di perusahaan. Dengan hasil ini maka sekaligus membuktikan kebenaran hipotesis kedua pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan tingkat pengalaman kerja yang kurang optimal menghasilkan penilaian pengembangan karir yang juga kurang memuaskan di PT. PLN (Persero) Wilayah Kabupaten Nias. Temuan ini dengan demikian mengkonfirmasi konsep yang dikemukakan oleh Siagian (2007:54) yang menegaskan bahwa pengalaman kerja dibutuhkan dalam hal peningkatan promosi jabatan. Kesimpulan penelitian ini juga sejalan dengan kesimpulan dalam penelitian Henry (2012) yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja sebelumnya adalah elemen pokok dalam konsep pengembangan karir. Namun hasil penelitian penulis tidak sejalan dengan kesimpulan penelitian yang dilakukan Muis (2012) dan Jayanti dan Netra (2013) yang justru sebaliknya menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari pengalaman kerja terhadap pengembangan karir.

Temuan penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian Nofiarsyah (2009) menyatakan pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir seorang pegawai, dan pengalaman kerja merupakan salah satu penilaian khusus untuk dapat di promosikan pada jabatan yang lebih tinggi. Hal ini dapat dimaknai bahwa sebagian besar pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kabupaten Nias menjadikan kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan dan penguasaan alat kerja didalam pelaksanaan tugas-tugasnya sebagai sumber pengalaman kerja karena menilai hal-hal tersebut merupakan bagian dari penguasaan peralatan dan pekerjaan yang ingin diterapkan dibalik pelaksanaan tugas-tugasnya.

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini maka diharapkan untuk memelihara dan meningkatkan pengalaman kerja yang ada pada diri pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kabupaten Nias, maka perlu perhatian dari pimpinan untuk senantiasa memberikan promosi jabatan kepada bawahan mengenai pentingnya pengalaman kerja dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

### **3.3. Pengaruh Kecakapan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir**

Pengaruh kecakapan kerja dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir dapat dilihat hasil uji F. Hasil uji F menunjukkan bahwa diperoleh nilai F-hitung sebesar 30,326 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa secara serempak kecakapan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

Kecakapan kerja berhubungan erat dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. Kecakapan kerja juga merupakan tindakan yang dilakukan oleh pihak pegawai dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relatif bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka. Dengan kecakapan kerja yang dimiliki maka pegawai akan semakin terampil dan dapat juga menunjang produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan menjadi lebih baik lagi yang diberikan oleh atasan kepada pegawai. Dengan begitu karir dapat meningkat dengan pesat akibat promosi jabatan yang dilakukan oleh atasan.

Selain dipengaruhi oleh kecakapan kerja, promosi jabatan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja pegawai. Pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Dengan bertambahnya pengalaman

---

yang dialami oleh pegawai maka dalam melaksanakan pekerjaan dapat lebih terampil dan lebih sering mendapat pekerjaan untuk mengasah kemampuan yang tinggi, dengan seiring berjalannya karir maka pegawai bisa mendapatkan jabatan tertinggi yang diinginkan.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa kecakapan kerja dan pengalaman kerja yang mendapat mendukung dan membantu pengembangan karir pegawai. Semakin tinggi kecakapan dan semakin banyak pengalaman dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya maka akan semakin baik pula pengembangan karir pegawai. Ini berarti kecakapan dan pengalaman mempunyai hubungan dengan pengembangan kerja pegawai.

#### **4. Kesimpulan**

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecakapan kerja dan pengalaman kerja pegawai secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kecakapan kerja dan pengalaman kerja pegawai memiliki pengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir.
3. Faktor kecakapan kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap pengembangan karir dibandingkan dengan pengalaman kerja.

#### **Daftar Pustaka**

- Hasibuan Malayu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henry, M. Crowley, 2012. *Reconceptualizing The Career Development of Self Initiated Expatriates: Rivers not Ladders*. *Journal of Management Development*, Vol. 31, No. 2, pp. 130-141.
- Jayanti, A.A. Sg. S., dan I.G.S.K. 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. Penelitian dosen Universitas Udayana, Bali.*  
<http://www.ojs.unud.ac.id>

Marwansyah, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Bandung: Alfabeta.

Muis Mahlia, 2012. *Pengembangan Karir Karyawan Perbankan di Kota Makassar*. Penelitian Dosen Universitas Hasanuddin, Makassar. <http://repository.unhas.ac.id>

Nofiarsyah, H., 2009. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat*. Lembusuana, 9 (96) : 15-19.

Nurjaman Kadar, 2014. *Manajemen Personalialia*. Bandung: Pustaka Setia Bandung.

Siagian, Sondang P., 2007. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta : Bina Rupa Aksara.

\_\_\_\_\_, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.