

Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT Pelabuhan Investama

Noviyani Suprihatini¹, Usran Masahere²

¹²³Universitas Bina Sarana Informatika

correspondence e-mail*, noviyanisuprihatini@gmail.com

Submitted: Revised: 01-09-2023 Accepted: 11-09-2023 Published: 27-09-2023

Abstract

PT Pelabuhan Indonesia Investama is the first investment company in Indonesia engaged in the port sector. As a subsidiary of PT Pelabuhan Indonesia (Persero), PT Pelabuhan Indonesia Investama exists as a manifestation of the need for Business Development Support, Capacity Building Funding and Strengthening Risk Management. As an investment company that supports the port sector, PT Pelabuhan Indonesia Investama also supports the acceleration of economic growth in Indonesia. The purpose of this study was to determine the effect of training and work experience on the career development of employees at PT Pelabuhan Indonesia Investama. This study was an employee of PT Pelabuhan Indonesia Investama and the number of samples obtained was 51 respondents. The data collection technique used is non-probability sampling with saturated sampling technique. The approach method in this study uses quantitative methods with observation and questionnaire methods. The data analysis technique used is instrument test, descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, and hypothesis testing using SPSS 25. The results of this study indicate that the training variable has a positive and significant effect on career development, experience variable work has a positive and significant effect on career development, training and work experience variables simultaneously have a positive effect on career development

Keywords

Training, Work Experience, Career Development



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

PENDAHULUAN

Elemen terpenting dalam organisasi adalah dapat berfungsi orang-orangnya karena manusia adalah penentu dan pemasti proses organisasi karena harus memberikan arah yang positif untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, sumber daya manusianya sebagai penggerak utama organisasi yang berfungsi sebagai tenaga kerjanya. Karyawan secara aktif meningkatkan produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan bersama organisasi, harus ada hubungan sinergis antara perusahaan dan personalnya. Untuk mengelola tenaga kerja organisasi, manajemen sumber daya manusia diperlukan.

Pelatihan (*training*) adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam pengaturan di mana pekerja dapat belajar atau mengembangkan sikap, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku tertentu yang terkait dengan pekerjaan (Busro, 2018)¹. Pelatihan adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi (Noviyanti & Ratnasari, 2019)². Praktik mengubah perilaku karyawan secara metode untuk mencapai tujuan perusahaan dikenal sebagai pelatihan (Diah, 2020)³. Tujuan utama pelatihan ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan teoritis dan praktis para peserta tentang topik-topik yang berhubungan dengan kegiatan pencapaian tujuan (Tsauri, 2013)⁴. Menurut (Tarigan et al., 2021)⁵, pelatihan memiliki lima dimensi yaitu instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan.

Selain pelatihan, ada faktor lain yang mempengaruhi untuk mencapai tujuan organisasi yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh karyawan pada pekerjaan dapat diukur dengan jumlah tahun masa kerja dan jenis pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dalam periode tertentu (Suwarno & Aprianto, 2019)⁶. Pengalaman kerja merupakan level seseorang menguasai pekerjaannya yang ditunjukkan dari tingkat pengetahuan serta keterampilannya untuk menyelesaikan tugas (Mardikaningsih & Arifin, 2022)⁷. Menurut (Suwarno & Aprianto, 2019)⁸, pengalaman kerja memiliki tiga dimensi yaitu lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

¹ Dr. Mohammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pertama (PRENADAMEDIA GROUP, 2018).

² Rianti Putri Noviyanti and Sri Langgeng Ratnasari, 'Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Asuransi Takaful Batam', *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7.1 (2019), 48–55.

³ Hanggraeni Diah, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Bontang)', *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17.1 (2020), 18 <<https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.3971>>.

⁴ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Journal of Modern African Studies*, 2013, xxxv.

⁵ Nerys Lourensus L. Tarigan, Thomas Aquinas Radito, and Andri Purnamawati, 'PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Nerys', 22 (2021), 94–104.

⁶ Suwarno and Ronal Aprianto, 'PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR NIAGA SEJAHTERA KOTA LUBUKLINGGAU Suwarno|Ronal', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24.1 (2019), 58–76 <<https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/view/1855>>.

⁷ Rahayu Mardikaningsih and Samsul Arifin, 'Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kemampuan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan', *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 18.1 (2022), 80–100 <<https://doi.org/10.31967/relasi.v18i1.526>>.

⁸ Suwarno and Ronal Aprianto, 'PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR NIAGA SEJAHTERA KOTA LUBUKLINGGAU Suwarno|Ronal', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24.1 (2019), 58–76 <<https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/view/1855>>.

Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong suatu keahlian dan kemampuan dalam diri orang tersebut, keahlian dan kemampuan inilah yang mendorong pengembangan karir. Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir (Busro, 2018)⁹. Pengembangan karir adalah suatu kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya (Balbed & Sintaasih, 2019)¹⁰. Menurut (Putra et al., 2022)¹¹, pengembangan karir adalah usaha terus-menerus oleh karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka agar diakui untuk pertumbuhan potongan posisi yang disediakan oleh organisasi. Menurut (Busro, 2018)¹², pengembangan karir terdapat tiga dimensi yaitu peningkatan kemampuan, kepuasan kerja, dan sikap dan perilaku karyawan.

Alasan peneliti memilih variabel pelatihan karena perusahaan kurang memberikan pelatihan kepada karyawan sehingga menyebabkan beberapa karyawan yang belum bisa bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Peneliti memilih variabel pengalaman kerja karena minimnya pengalaman kerja karyawan menghambat operasional pekerjaan. Berdasarkan latar belakang penelitian, variabel-variabel yang akan diteliti adalah Pelatihan (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (Y). Dengan deskripsi ada Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Investama.

METODE

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian adalah metode kuantitatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh. Populasi penelitian seluruh karyawan PT Pelabuhan Indonesia Investama terdapat 51 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan kuesioner. Instrumen penelitian menggunakan skala likert. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS versi 25 untuk menghitung uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik untuk mengukur persiapan instrument penelitian sedang hasil penelitian diuji dengan analisis regresi linier berganda, uji koefisiensi determinasi sebagai uji

⁹ Dr. Mohammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pertama (PRENADAMEDIA GROUP, 2018).

¹⁰ Ammar Balbed and Desak Ketut Sintaasih, 'PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN', *Jurnal Manajemen*, 8 (2019).

¹¹ Aryansuka Putra and others, 'Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Bank', *Buletin Studi Ekonomi*, 27.02 (2022), 223 <<https://doi.org/10.24843/bse.2022.v27.i02.p06>>.

¹² Dr. Mohammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pertama (PRENADAMEDIA GROUP, 2018).

hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pada tabel 1 Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner pada penelitian. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika r hitung $>$ r tabel maka item-item pernyataan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data (n) = 51, dan didapat $df = 51 - 2 = 49$, maka didapatkan r tabel sebesar, 0,275.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1_1	0,402	0,275	Valid
	X1_2	0,618	0,275	Valid
	X1_3	0,551	0,275	Valid
	X1_4	0,623	0,275	Valid
	X1_5	0,718	0,275	Valid
	X1_6	0,473	0,275	Valid
	X1_7	0,573	0,275	Valid
	X1_8	0,480	0,275	Valid
	X1_9	0,716	0,275	Valid
	X1_10	0,440	0,275	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2_1	0,769	0,275	Valid
	X2_2	0,851	0,275	Valid
	X2_3	0,793	0,275	Valid
	X2_4	0,728	0,275	Valid
	X2_5	0,649	0,275	Valid
	X2_6	0,769	0,275	Valid
Pengembangan Karir (Y)	Y_1	0,872	0,275	Valid
	Y_2	0,864	0,275	Valid
	Y_3	0,857	0,275	Valid
	Y_4	0,831	0,275	Valid
	Y_5	0,771	0,275	Valid
	Y_6	0,822	0,275	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Keterangan hasil uji validitas pada tabel 1. Variabel pelatihan (X1) mempunyai 10 butir pernyataan, variabel pengalaman kerja (X2) mempunyai 6 butir pernyataan, variabel pengembangan karir (Y) mempunyai 6 butir pernyataan. Maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam indikator variabel pelatihan, pengalaman kerja, dan pengembangan karir dinyatakan valid. Karena r hitung dari seluruh variabel $>$ r tabel 0,275.

Uji Reliabilitas

Pada tabel 2 Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator suatu variabel yang akan diteliti. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	N (Responden)	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,758	51	10	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,845	51	6	Reliabel
Pengembangan Karir (Y)	0,913	51	6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Keterangan hasil uji reliabilitas pada tabel 2. Variabel pelatihan (X1), pengalaman kerja (X2) terhadap pengembangan karir (Y) diatas menunjukkan bahwa setiap variabel pada penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 dengan jumlah responden sebanyak 51 responden. Pertama, variabel Pelatihan memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,758. Kedua, variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,845. Dan ketiga, variabel Pengembangan Karir memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,913. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel pada penelitian ini dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil.

Uji Normalitas

Pada tabel 3 Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidaknya suatu distribusi dalam data variabel yang akan digunakan pada penelitian. Uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dari variabel Apabila nilai signifikansi > 0.05 , maka data memiliki distribusi normal.

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	51

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.12953176
	Most Extreme Differences ^c	Absolute
	Positive	.061
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Corection
d. This is a lower bound of the true signifcance

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Keterangan hasil uji reliabilitas pada tabel 3 uji normalitas diatas menggunakan sampel *Kolmogorov-Smirnov* maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Pada tabel 4 Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi atau tidak. Multikolinieritas dilihat dengan melihat angka pada *tolerance* dan VIF.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	Collinearity Statistic VIF
Pelatihan	.997	1.003
Pengalaman Kerja	.997	1.003

a. Dependent Variabel: Pengembangan Karir

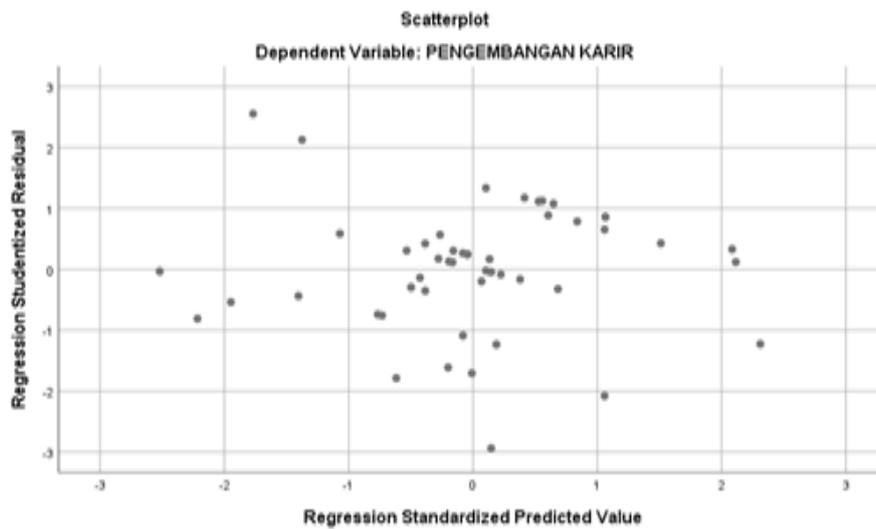
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25, 2023

Keterangan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini memperoleh nilai tolerance variabel frekuensi Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) yakni $0,997 > 0,10$. Sementara itu nilai VIF variabel frekuensi Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) yakni $1,003 < 10$. Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 1 Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan bahwa model regresi

yang terbentuk tidak mengalami kesamaan varians dan residual dari suatu observasi ke observasi lainnya, sehingga model regresi dapat dinyatakan baik karena tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Keterangan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 1 menunjukkan bahwa hasil scatterplot uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa gambar scatterplot memiliki titik-titik yang menyebar secara acak dan titiknya tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa pada data penelitian ini, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Pada tabel 5 uji analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Peneliti menguji analisis regresi berganda karena penelitian ini memiliki dua variabel independen yaitu pelatihan dan pengalaman kerja.

Coefficients ^a					
Model	Understandardized Coefficients		Understandardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1 (Constant)	2.083	1.519		1.371	.177
Pelatihan	.300	.039	.480	7.618	.000
Pengalaman Kerja	.506	.043	.736	11.684	.000

a. **Dependen Variabel : Pengembangan Karir**

Tabel 5 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25, 2023

Keterangan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai konstanta dan koefisiensi regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan model perumusan yaitu:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 2.083 + 0.300 X_1 + 0.506 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Pengembangan Karir

A = Konstanta

B₁-B₂ = Koefisiensi Regresi

X₁ = Pelatihan

X₂ = Pengalaman Kerja

e = Standard Error

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) pada variabel bernilai positif sebesar 2,083 yang artinya terdapat variabel pelatihan (X₁) dan pengalaman kerja (X₂) maka pengembangan karir (Y) karyawan akan semakin meningkat.
- b. Koefisiensi variabel pelatihan (X₁) bernilai positif sebesar sebesar 0,300 yang berarti pengaruh pelatihan (X₁) terhadap pengembangan karir (Y) bersifat positif dan kuat. Dengan hal ini menandakan bahwa jika hasil pelatihan berpengaruh maka pengembangan karir karyawan akan semakin berpengaruh.
- c. Koefisiensi variabel pengalaman kerja (X₂) bernilai positif sebesar 0,506 yang berarti pengaruh pengalaman kerja (X₂) terhadap pengembangan karir (Y) bersifat positif dan kuat. Dengan hal ini menandakan bahwa jika hasil pengalaman kerja (X₂) berpengaruh maka pengembangan karir (Y) karyawan akan semakin berpengaruh.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pada tabel 5 uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur berapa persen pengaruh yang diberikan variabel independen secara parsial ataupun simultan terhadap variabel dependen. Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol sampai dengan satu (0 < R² < 1).

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.810	.802	1.30883

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan
 b. Dependent Variabel : Pengembangan Karir

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25, 2023

Keterangan hasil uji koefisien determinasi (R²) pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* variabel Pelatihan (X1) dan Variabel Pengalaman Kerja (X2) adalah sebesar 0,802. Hal ini berarti bervariasi kekuatan pengaruh variabel Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) sebesar 80,2% terhadap variabel Pengembangan Karir (Y) sangat kuat. Sisanya 19,8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Model penelitian ini dinyatakan kuat karena nilai koefisien determinannya mendekati 100% atau 1. Dengan demikian, model yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengajuan tingkat berikutnya.

Uji Parsial (Uji T)

Pada tabel 6 uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.083	1.519		1.371	.177
Pelatihan	.300	.039	.480	7.618	.000
Pengalaman Kerja	.506	.043	.736	11.684	.000

a. Dependen Variabel : Pengembangan Karir

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25, 2023

Keterangan hasil uji parsial pada tabel 6 menunjukkan hasil bahwa dalam memperoleh nilai t_{tabel} dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = (a/2) : n - k - 1$$

$$t_{tabel} = (0,05/2 : 51 - 2 - 1)$$

$$t_{tabel} = (0,025 : 48)$$

t_{tabel} = angka 0,025 : 48 dalam distribusi nilai t_{tabel} sebesar 2,010.

- a. Pelatihan (X1) dapat diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel ($7,618 > 2,010$) dan nilai signifikansi pada uji t sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Pengembangan Karir (Y) Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia Investama sehingga H1 diterima.
- b. Pengalaman Kerja (X2) dapat diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel ($11,684 > 2,010$) dan nilai signifikansi pada uji t sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Pengembangan Karir (Y) Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Investama sehingga H2 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Pada tabel 7 uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variable independen secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependen atau tidak dalam penelitian.

Tabel 7 uji simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	351.140	2	175.570	102.491	.000 ^b
Residual	82.225	48	1.713		
Total	433.366	50			

a. Dependent Variabel : Pengembangan Karir
 b. Predictors : (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25, 2023

Keterangan hasil uji simultan pada tabel 7 menunjukkan hasil bahwa dalam memperoleh nilai f tabel probabilitas 0,5 pada tingkat signifikansi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

Keterangan:

df = derajat kebebasan

$k = 3$ (jumlah variabel)

$n = 51$ (Jumlah sampel)

$$df1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = 51 - 3 = 48$$

Jadi, diperoleh nilai f tabel 3,19.

Hasil uji simultan (uji f) diatas menunjukkan bahwa nilai f hitung (102,491) > f tabel (3,19) dan nilai signifikansi f tabel $0,000 < 0,05$ yang artinya H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Pengembangan Karir (Y) karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Investama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan (X1) terhadap pengembangan karir (Y) karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Investama hal ini dapat dibuktikan dari nilai t hitung $7,618 > t$ tabel 2,010 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan (X1) terhadap pengembangan karir (Y) karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Investama. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja (X2) terhadap pengembangan karir (Y) karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Investama hal ini dapat dibuktikan dari nilai t hitung $11,684 > t$ tabel 2,010 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja (X2) terhadap pengembangan karir (Y) karyawan PT Pelabuhan Indonesia Investama. 3) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap pengembangan karir (Y) karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Investama, hal ini dapat dibuktikan dari nilai f hitung $102,491 > f$ tabel 3,19 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap pengembangan karir (Y) karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Investama.

REFERENSI

- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen*, 8.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). PRENADAMEDIA GROUP.
- Diah, H. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Bontang). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 18. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.3971>

- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kemampuan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 18(1), 80–100. <https://doi.org/10.31967/relasi.v18i1.526>
- Noviyanti, R. P., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55.
- Putra, A., Putu, I., Mujiati, & Wayan, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Bank. *Buletin Studi Ekonomi*, 27(02), 223. <https://doi.org/10.24843/bse.2022.v27.i02.p06>
- Suwarno, & Aprianto, R. (2019). PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR NIAGA SEJAHTERA KOTA LUBUKLINGGAU Suwarno1Ronal. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58–76. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/view/1855>
- Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). *PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Nerys*. 22, 94–104.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).