

EFFECT OF WORK EXPERIENCE, COMPETENCE AND PERSONALITY ON CAREER DEVELOPMENT

***(case study in the sewing production area at PT. Lucky Textile Semarang)
(Period 2016-2020)***

Nining Kriswati¹ Heru Sri Wulan, SE,MM² Tiara Nove Ria, S.Pd, M.Pd³

¹Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

^{2,3} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, kompetensi dan kepribadian terhadap pengembangan karir . Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Lucky Textile Semarang yang berjumlah 668 karyawan dan teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling *non probability sampling* (pemilihan populasi tanpa adanya kriteria khusus) dengan jenis *purposive sampling* (pemilihan berdasarkan kriteria tertentu) yang menghasilkan sejumlah 87 responden serta alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini regresi linier berganda. Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, kompetensi dan kepribadian berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Nilai *adjusted R square* pada model regresi diperoleh sebesar 0,574 yang artinya 57,4 persen variabel pengembangan karir dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja, kompetensi dan kepribadian sedangkan sisanya sebesar 42,6 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: pengalaman kerja, kompetensi, kepribadian, pengembangan karir

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work experience, competence and personality on career development. The population in this study were employees of PT. Lucky Textile Semarang, amounting to 668 employees and the sampling technique used was non-probability sampling technique (population selection without any specific criteria) with a type of purposive sampling (selection based on certain criteria) which produced a total of 87 respondents and analysis tools used in this study were regression linear multiple. The results of regression testing show that work experience, competence and personality variables have a positive effect on career development. The adjusted R square value in the regression model is 0.574, which means that 57.4 percent of career development variables can be explained by work experience, competence and personality variables while the remaining 42.6 percent is explained by other variables outside this study.

Keywords : work experience, competence, personality, career development

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset dalam perusahaan yang dapat membawa nama perusahaan menjadi baik atau buruk maka kinerja perusahaan akan baik begitu pula sebaliknya. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi, dari teori tersebut maka antara kinerja individu dan organisasi ini selalu berkaitan agar mendapatkan hasil yang diharapkan, oleh karena itu perusahaan harus mampu memberikan pelayanan yang dibutuhkan oleh karyawannya. Perusahaan perlu melaksanakan program pengembangan karir dan berperan untuk menyediakan segala kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat karena menurut Rivai (2013) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Pengembangan karir seorang pegawai dalam menempati suatu posisi jabatan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Nawawi (2015), faktor-faktor yang menentukan karir seorang pegawai diantaranya yaitu sikap atasan dan rekan kerja, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, prestasi, kerja, kompetensi, kepribadian dan faktor lainnya. Penelitian Dessler (2013) menyebutkan faktor-faktor yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan (diklat), prestasi kerja, pengalaman kerja dan keahlian yang dimiliki pegawai secara serempak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

Maka dengan adanya beberapa faktor tersebut perusahaan harus mampu memperhatikan dengan baik sudah seberapa banyak karyawan yang bersangkutan memiliki pengalaman dalam bekerja kemudian tingkat kompetensi karyawan tersebut apakah sudah memasuki kriteria untuk dapat dipromosikan dan juga kepribadiannya agar dalam mengambil langkah untuk mengembangkan karir karyawan ada keadilan antara satu dengan lainnya sehingga tidak terjadi kesalahpahaman.

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sama bisa menjadi pertimbangan dalam penempatan seorang pegawai. Seseorang yang memiliki masa kerja yang panjang, umumnya memiliki banyak pengalaman. Sebaliknya, makin pendek masa kerja, maka makin sedikit pengalaman yang diperoleh individu tersebut. Pengalaman kerja juga menjadi salah satu pertimbangan dalam memperoleh pengembangan karir, (Nitisemono, 2013). Seseorang yang memiliki pengalaman kerja dapat dipertimbangkan oleh pimpinan untuk dapat menduduki suatu jabatan yang kosong karena masa kerja merupakan suatu penilaian khusus untuk dapat diberikan kenaikan jabatan yang lebih tinggi (Robbins, 2015).

Hasil dari observasi yang telah dilakukan masih banyak ditemukan sebuah masalah mengenai pengalaman kerja karyawan PT. Lucky Textile Semarang yang rata-rata pengalamannya belum memadai, padahal dengan memiliki pengalaman kerja akan membantu karyawan dalam kelancaran saat bekerja. Minimnya pengalaman kerja yang dimiliki tidak terlepas dari masa kerja mereka, yang tercermin dari data tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Masa Kerja Karyawan di Area Produksi PT. Lucky Textile Semarang

No	Masa kerja	Jumlah karyawan (orang)
1	< 1 tahun	56 orang
2	1 – 3 tahun	6 orang
3	3 – 5 tahun	9 orang
4	>5 tahun	16 orang

Sumber : PT. Lucky Textile Semarang

Dapat dilihat pada tabel 1.2 bahwa masa kerja karyawan yang kurang dari 1 tahun ada 56 orang, masa kerja karyawan yang bekerja selama 1 - 3 tahun sejumlah 6 orang, masa kerja karyawan yang bekerja selama 3 – 5 tahun berjumlah 9 orang dan karyawan yang masa kerjanya lebih dari 5 tahun sebanyak 16 orang. Dari data tersebut dapat disimpulkan masih banyak karyawan yang

pengalamannya masih kurang dari masa kerjanya yang kurang dari 1 tahun. Ardana, dkk (2016) mengungkapkan adanya kecenderungan bahwa semakin lama bekerja, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Proses menjahit yang karyawannya berjumlah 425 orang, yang mempunyai pengalaman kerja berjumlah 132 orang dengan presentase 32,1% dan yang tidak berpengalaman bekerja sejumlah 293 orang dengan presentase 145,0%. Di proses potong ada karyawan berjumlah 25 orang dan yang mempunyai pengalaman kerja cuman ada 15 orang dengan presentase 60% dan yang tidak punya pengalaman kerja sebanyak 10 orang dengan presentase 25%, di proses Helper ada karyawan berjumlah 218 orang yang mempunyai pengalaman kerja sebanyak 53 orang dengan presentase 41,1% dan yang tidak punya pengalaman kerja sejumlah 165 orang dengan presentase 132,1% . Dapat disimpulkan dari ketiga proses tersebut masih banyak yang pengalaman kerjanya masih kurang.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang berdasarkan atas ketrampilan dan pengetahuan, motivasi, kosep diri. Setiap karyawan dituntut harus mempunyai kompetensi yang berguna dalam mengerjakan suatu pekerjaan di dalam perusahaan untuk memperoleh pengembangan karir yang lebih baik. Hal yang menjadi permasalahan di PT. Lucky Textile Semarang adalah tingkat kompetensi, dari hasil observasi yang telah dilakukan ada beberapa karyawan yang tingkat kompetensinya masih kurang, tidak sesuai keinginan perusahaan. Hal ini menyebabkan tidak efisiennya pekerjaan yang dilakukan oleh beberapa karyawan di PT. Lucky Textile Semarang, seperti tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya, tidak teliti terhadap pekerjaannya, tidak bisa mencapai target yang diberikan atasan, masih menunggu perintah atasan dalam mengerjakan pekerjaan, banyak permakan dalam proses mereka dan lainnya,

sehingga dapat memperlambat jalannya perkembangan karir mereka.

Kepribadian merupakan watak dasar atau karakter seseorang yang sudah terbentuk dalam dirinya, karena itu kepribadian seseorang jelas tidak sama. Namun bukan berarti kepribadian yang buruk tidak bisa dirubah. Jika selama ini kepribadian dinilai kurang baik, maka mulailah merubahnya saat ini. Dengan demikian yang dimaksud dengan kepribadian adalah serangkaian karakteristik yang ralatif stabil dan menetap pada diri seseorang dalam bereaksi dan berinteraksi dengan orang-orang.

Hasil dari obeservasi yang dilakukan terdapat permasalahan mengenai kepribadian seseorang karyawan yaitu operator yang tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerjanya, sehingga mereka adu mulut karena pekerjaan rekan kerjanya yang sangat tidak rapi dan bakal mempersulit proses selanjutnya. Dengan adanya hubungan karyawan yang tidak bisa bekerja sama secara berkelompok pasti bakal menyulitkan dalam perkerjaannya. Maka kita dapat memilih tindakan apa yang akan kita lakukan selanjutnya, sebaiknya kita menyelesaikan masalah kita agar kita dapat bekerja dengan tenang dan tidak menghambat pengembangan karirnya.

Penelitian dilakukan disebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang Garment yaitu PT. Lucky Textile Semarang, yang terletak di jalan coaster No.08 block A 07-10 TEPZ Semarang kawasan PT. Lamicitra Nusantara. Perusahaan garment yang berdiri diatas lahan 13,741 m² denagn luas bangunan 9.042 m² sejak tahun 2012. Berdasarkan hasil wawancara, tercatat sampai dengan desember 2019 Perusahaan ini memiliki karyawan di area produksi 668 orang. Perusahaan ini memproduksi pakaian jadi seperti t-shirt, jacket, celana dan sebagainya yang memiliki brand Adidas. Berdasarkan uraian masalah diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut serta mengkaji fenomena yang ada kedalam suatu penelitian yang berjudul

“PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI DAN KEPRIBADIAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR” (studi kasus pada area produksi sewing di PT. Lucky Textile Semarang).

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diambil beberapa perumusan masalah yang menjadi dasar penelitian ini, untuk itu dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir ?
2. Bagaimana kompetensi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir?

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Melalui metode ini peneliti mendapatkan data penelitian berupa angka-angka dan dalam menganalisis data, peneliti menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan teknik pengambilan sampel, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010: 14). Ridwan menjelaskan metode penelitian memungkinkan dilakukan pencatatan dan analisis data hasil penelitian secara eksak serta menganalisis datanya menggunakan perhitungan statistik (2011: 207).

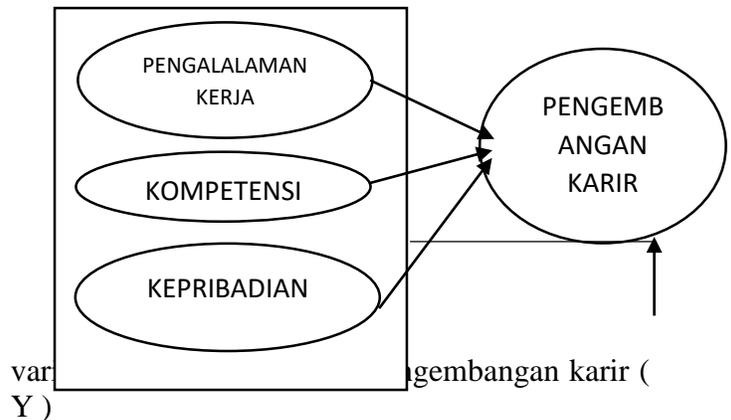
Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

1. Variabel dependen

adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Dalam peneliti ini yang menjadi

3. Bagaimana kepribadian berpengaruh positif terhadap pengembangan karir ?
4. Bagaimana pengalaman kerja, kompetensi dan kepribadian berpengaruh positif terhadap pengembangan karir ?

Kerangka pemikiran



2. Variabel independen

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negative (Ferdinand, 2013) Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

1. Pengalaman kerja (X₁)
2. Kompetensi (X₂)
3. Kepribadian (X₃)

Pengumpulan data yang digunakan dengan :

1. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner langsung kepada karyawan PT. Lucky Textile Semarang. Pembagian kuesioner bertujuan mengetahui pendapat responden mengenai pengalaman kerja, kompetensi dan

kepribadian terhadap pengembangan karir.dengan menggunakan metode skala likert.

2. Studi pustaka

Mempelajari literature-literatur yang terdahulu mengenai penelitian ini menjadikannya sebagai sumber rujukan atau pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi area sewing PT. Lucky Textile Semarang yang berjumlah 668 orang. Sampel penelitian berjumlah 87 orang yang ditentukan dengan *teknik random sampling* dengan cara

$$n = \frac{668}{1 + 668 (0,1)^2}$$

$n = 86,97$ digenapkan menjadi 87 responden sampel dari 668 karyawan yang secara acak dipilih menjadi responden dengan perbandingan karyawan berdasarkan karakteristik latar belakang yang berbeda.Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis statistik yaitu analisis regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, kompetensi dan kepribadian terhadap pengembangan karir, analisis regresi sederhana untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, kompetensi dan kepribadian terhadap pengembangan karir menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 16.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Menurut Bangun (2014)", pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu

diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman. "Menurut Dessler (2013)" pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Hasil penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Dewi Cahyani Pangestuti, D.C (2019), Komang Andani Saraswati (2017), Said muamarizal, DR. Samsir, SE.,M.Si dan Marzolina, SE., MM (2015), Ni Putu Asri Sumadewi 1, I Gusti Made Suwandana2, Dio Kristola1, I Gusti Aya Adnyani2 (2009) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Nilai signifikansi hasil sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir

Pengertian kompetensi "Menurut Wibowo (2013) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut".Sedangkan menurut "Jhon (2014) kompetensi adalah karakteristik yang mendasar seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja

individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan efektif atau berkinerja prima superior diempat kerja pada situasi tertentu”.

Hasil penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Dewi Cahyani Pangestuti, D.C (2019), Firman Fauzi (2019), Moch Imadudin (2017) dan Muhammad Putro Joko Wasono (2019) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi hasil sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

3. Pengaruh Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir

Menurut Gibson (2014) mengatakan kepribadian adalah jumlah keseluruhan faktor yang dibawa sejak lahir dan faktor-faktor fisik lainnya yang berasal dari pengalaman. “Menurut Browner” kepribadian adalah corak tingkah laku sosial, corak ketakutan, dorongan dan keinginan, corak gerak-gerik, opini, dan sikap. Tingkah laku ini kadang-kadang kelihatan (overt) dan kadangkadang tidak kelihatan (covert). Boleh dikatakan tingkah manusia 17 adalah gerak-gerik suatu badan sehingga kepribadian dapat dikatakan corak gerak-gerik badan manusia. Tingkah laku yang disebut kepribadian bersifat sadar dan tidak sadar. Hal itu dapat dilihat dari sudut diri manusia dan dari sudut lingkungannya. Hasil penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan bahwa kepribadian berpengaruh

positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Komang Andani Saraswati (2017), Rindi Andika, SE.,MM dan Putri Yuiliana, SE (2017) dan Moch Imadudin (2017) yang menyatakan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi hasil sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

4. Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi dan kepribadian terhadap pengembangan karir

Menurut As’ad (2015)”, pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Pengertian kompetensi “Menurut Wibowo (2015) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Menurut Mangkunegara (2013) mengatakan kepribadian adalah jumlah keseluruhan faktor yang dibawa sejak lahir dan faktor-faktor fisik lainnya yang berasal dari pengalaman. "Menurut Nawawi (2015) kepribadian adalah corak tingkah laku sosial, corak ketakutan, dorongan dan keinginan, corak gerak-gerik, opini, dan sikap. Pengertian pengembangan karir "Menurut Rivai (2013). Adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan".

Dari hasil uji F menunjukkan bahwa nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja (X1) Kompetensi (X2) kepribadian (X3) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Y) secara simultan. Hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kompetensi dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Metode analisis data

Uji validitas dan uji reliabilitas

Sebelumnya, kuesioner diuji validitas dan realibilitasnya dengan menggunakan program SPSS versi 16. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Sedangkan uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan. untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan

reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60 . Nunnally (dikutip oleh Ghozali, 2006).

Hasil uji asumsi klasik

Uji normalitas

hasil pengujian normalitas, hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil uji *kolmogorov smirnov* memiliki signifikansi sebesar 0.947 dan nilai 0.947 lebih besar dari 0,05 yang artinya nilai *residuals* sudah terdistribusi secara normal.

Uji multikolonieritas

hasil uji multikolonieritas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai semua VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10 yang artinya antar variabel independen tidak terjadi korelasi dalam penelitian.

Uji heteroskedastisitas

uji heteroskedastisitas, hasil output SPSS menunjukkan semua variabel independen mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi ketidaksamaan variance dari pengamatan satu dengan pengamatan lainnya.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2.643	.763
	Pengalaman kerja	.144	.049
	Kompetensi	.312	.105
	Kepribadian	.148	.042

a. Dependent Variable: Pengembangan karir

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$Y = 2,643 + 0,144 X1 + 0,312 X2 + 0,148 X3$$

1. Nilai konstanta sebesar 2,643 yang artinya tanpa ada adanya variabel pengalaman kerja, kompetensi dan kepribadian maka besarnya pengaruh terhadap variabel pengembangan karir sebesar 2,643 satuan.
2. Hasil B₁ menunjukkan nilai 0,144 yang artinya setiap pengalaman kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan pengembangan karir sebesar 0,144 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap atau *ceteris paribus*.
3. Hasil B₂ menunjukkan nilai 0,312 yang artinya setiap kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan pengembangan karir sebesar 0,312 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap atau *ceteris paribus*.
4. Hasil B₃ menunjukkan nilai 0,148 yang artinya setiap kepribadian sebesar satu satuan akan meningkatkan pengembangan karir sebesar 0,148 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap atau *ceteris paribus*.

Uji t

a. Uji Hipotesis Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Variabel pengalaman kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.004 dan nilai t hitung sebesar 2.969 lebih besar dari t tabel sejumlah 1,663. Nilai signifikansi hasil sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 dimana hasil tersebut menunjukkan

bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

b. Uji Hipotesis Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir

Variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai signifikansi 0,004 dan nilai t hitung sebesar 2.969 lebih besar dari t tabel sejumlah 1,663. Nilai signifikansi hasil sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan

c. Uji Hipotesis Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir

Variabel Kepribadian (X3) memiliki nilai signifikansi 0,001 dan nilai t hitung sebesar 3.552 lebih besar dari t tabel sejumlah 1,663. Nilai signifikansi hasil sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

d. Pengujian Hipotesis Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Kepribadian Terhadap Pengembangan karir

nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja (X1) Kompetensi (X2) kepribadian (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

bahwa nilai *R square* sebesar 0,589 yang artinya 58,9 persen variabel pengembangan karir dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja, kompetensi, dan kepribadian sedangkan sisanya sebesar 41,1 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji F

bahwa nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja (X1) Kompetensi (X2) kepribadian (X3) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Y) secara simultan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Karena Variabel pengalaman kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.004 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2.969 lebih besar dari t tabel sejumlah 1,663.
2. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Karena Variabel kompetensi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.004 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2.960 lebih besar dari t tabel sejumlah 1,663.
3. Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Karena Variabel kepribadian (X3) memiliki

nilai signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3.552 lebih besar dari t tabel sejumlah 1,663.

4. Hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja, kompetensi dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Dari hasil uji F menunjukkan bahwa nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja (X1) Kompetensi (X2) kepribadian (X3) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Y) secara simultan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penelitian memberikan saran sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan variabel pengalaman kerja pada indikator lama kerja memiliki hasil terendah dibandingkan indikator yang lainnya, disarankan agar PT. Lucky Textile Semarang memberikan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja sehingga mampu mendukung karyawan untuk memiliki karir yang maksimal.
2. Dalam meningkatkan variabel kompetensi pada indikator keterampilan memiliki skor terendah dibandingkan indikator yang lainnya, disarankan agar PT. Lucky Textile Semarang memberikan pendampingan serta konseling untuk karyawan agar karyawan ketika proses produksi menggunakan keterampilan yang dimiliki dengan maksimal.
3. Dalam meningkatkan variabel kepribadian pada indikator mudah bersosialisasi memiliki hasil terendah

dibandingkan indikator yang lainnya, disarankan agar PT. Lucky Textile Semarang memberikan acara *gathering family* kepada semua karyawan yang berguna untuk mempererat hubungan setiap karyawan dan menjadikan ajang sosialisasi untuk karyawan.

4. Dalam meningkatkan variabel pengembangan karir pada indikator jenjang pendidikan memiliki skor terendah dibandingkan indikator yang lainnya, disarankan agar PT. Lucky Textile Semarang memberikan beasiswa pendidikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik serta untuk memacu karyawan lebih meningkatkan kinerja yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. (2015). *Psikologi Industri, Seri Umum Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Bangun, Wilson. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dewi Cahyani Pangestuti, D.C (2019). "Analisis pengalaman kerja, kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir dengan intervening prestasi kerja". *Jurnal Riset dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*. Vol. 4, No.1:57-68. P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165
- Dio Kristola¹, I Gusti Aya Adnyani² (2009). "Pengaruh diklat dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja serta dampaknya terhadap pengembangan karir pegawai di balai karantina pertanian kelas 1 Denpasar". Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia.
- Ferdinand, Agustin. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP. Undip.
- Firman Fauzi¹, Muhammad Hanafiah Siregar² (2019). " Pengaruh kompetensi dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir diperusahaan konstruksi (study kasus di PT. WB, Tbk wilayah penjualan III Jakarta)". *Journal of entrepreneurship, Management, and industry (JEMI)*. Vol. 2, No. 1, (2019), pp. 9-21
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Gibson, James L. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani T. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I.A Putu Kartika Dewi¹, I Gede Riana² (2015). "Pengaruh penilaian kinerja dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada PT Bali Indah Koleksi Kuta-Bali". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 7, 2015 : 1918-1933

- John, Robert L. Mathis dan Jackson. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Komang Andani Saraswati¹, A. A. Sagung Kartika Dewi² (2017). “Pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan kepribadian terhadap pengembangan karir karyawan pada Hotel Nikki Denpasar”. ”. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017:6167-6186
- Kreitner, Robert dan Kinicki. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrli. (2014). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moch Imadudin (2017).” Analisa pengaruh kompetensi pedagogic, professional, kepribadian, sosial guru terhadap pengembangan karir guru SMKS TI Pelita Nusantara Kediri dengan kinerja guru sebagai variabel intervening”. JURNAL REVITALISASI Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 06, Nomor 04 Desember 2017
- Muhammad Putro Joko Wasono (2019). “Pengaruh peran kepala sekolah dan kompetensi profesional terhadap pengembangan karir guru SMP Negeri”. Inopendas Jurnal Ilmiah Kependidikan Vol. 02 No. 2, Agustus 2019 Hal. 90-107
- Nawawi, Hadari. (2015). *Manajemen Personalialia*. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemono, Alex S. (2013). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ni Putu Asri Sumadewi¹, I Gusti Made Suwandana²(2017). “Pengaruh pengalaman kerja, prestasi kerja, pendidikan dan peltaihan terhadap pengembangan karir”. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 8, 2017: 4070-4098. ISSN: 2302-8912
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rindi Andika, SE.,MM dan Putri Yuiliana, SE (2017). “Pengaruh kemampuan berwirausaha dan kepribadian terhadap pengembangan karir individu pada member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan”. Jurnal Manajemen Tools Vol. 8 No. 2 Desember 2017. ISSN : 2088-3145
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Said muamarizal, DR. Samsir, SE.,M.Si dan Marzolina, SE., MM (2015). “Pengaruh pengalaman kerja dan penilaian perstasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Jasarharja Putera Cabang Pekanbaru” JOM FEKON Vol. 2 No.1 Februari 2015

- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. (2014). *Metode Penelitian Untuk Thesis Dan Skripsi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wen-Hwa Ko (2017). "Exploring the effect of professional competence regarding career development for research and development hospitality employees" *Internasional Journal of Vocational and Technical Education Research* Vol.3, No.4,pp.1-17, December 2017
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainun, Buchari. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Gunung Agung.