

Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada Divisi *Engineering* PT. Duma Nusatama Balikpapan

Hermin Nainggolan¹⁾, Debora Regina Pardede²⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

heminnainggolan@stiebalikpapan.ac.id

Artikel Masuk: 12 Mei 2025 | Artikel di revisi: - | Artikel Di terbitkan : 21 Mei 2025

Visiонер : Jurnal Manajemen dan Bisnis by [STIE Balikpapan](#) is licensed under [CC BY 4.0](#)

Abstrak

Studi ini memiliki tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Divisi *Engineering* PT. Duma Nusatama Balikpapan. Populasi studi ini ialah karyawan PT.Duma Nusatama Balikpapan sebanyak 322 orang. Sampel yang dipakai dalam studi ini ialah *purposive sampling* yakni seluruh karyawan tetap divisi *Engineering* PT. Duma Nusatama Balikpapan dengan jumlah 45 responden. Teknik analisis data memakai metode regresi berganda yang dibantu dengan program SPSS 25. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya secara parsial kompetensi berdampak positif dan *significant* terhadap pengembangan karir karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,911 > t_{tabel} 2,019$ dan nilai *significant* senilai $0,006 < 0,05$. Prestasi kerja secara parsial berdampak positif dan *significant* terhadap pengembangan karir karyawan dengan nilai $t_{hitung} 7,774 > t_{tabel} 2,019$ dan nilai *significant* $0,000 < 0,05$. Pengalaman kerja secara parsial berdampak positif dan *significant* terhadap pengembangan karir karyawan dengan nilai $t_{hitung} 5,334 > t_{tabel} 2,019$ dan nilai *significant* $0,000 < 0,05$. Selanjutnya kompetensi, prestasi kerja, dan pengalaman kerja secara simultan berdampak *significant* terhadap pengembangan karir karyawan divisi *engineering* dengan nilai $F_{hitung} 306,486 >$ dari $F_{tabel} 2,83$ dan nilai *significant* $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Kompetensi, Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pengembangan Karir.

Abstract

This study aims to determine the effect of competence, work performance, and work experience on employee career development at the engineering division of PT Duma Nusatama Balikpapan. The population of this research is 322 employees of PT.Duma Nusatama Balikpapan. The sample used in this research is purposive sampling which is all permanent employees of Engineering Division of PT Duma Nusatama Balikpapan with 45 respondents. Data analysis technique uses multiple regression method assisted by SPSS 25 program. The result shows that partially competence has positive and significant effect on employee career development with $t_{count} 2.911 > t_{table} 2.019$ and significance value $0.006 < 0.05$. Work performance partially has a positive and significant effect on employee career development with $t_{count} 7.774 > t_{table} 2.019$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Work experience partially has a positive and significant effect on employee career development with $t_{count} 5.334 > t_{table} 2.019$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Furthermore, competence, work performance, and work experience simultaneously have a significant effect on the career development of engineering division employees with a value of $F_{count} 306.486 > F_{table} 2.83$ and a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Competencies, Work Performance, Work Experience, and Career Development.

I. PENDAHULUAN

Agar tetap kompetitif di era yang ditandai dengan kemajuan teknologi yang pesat dan persaingan pasar yang semakin ketat, bisnis harus memprioritaskan peningkatan sumber daya manusianya. Dengan berinvestasi dalam pengembangan karyawan dan menumbuhkan budaya inovasi, organisasi bisa beradaptasi dan berkembang lebih baik dalam lanskap yang dinamis ini. Sumber daya manusia (SDM) ialah kemampuan manusia prospektif yang mencakup kapasitas untuk tugas teknis atau manajemen yang sehat secara etis serta kapasitas untuk berpikir, komunikasi dan tindakan (Hermin, 2022:13)

Manajemen yang baik diharapkan bisa memanfaatkan tenaga kerja sepenuhnya untuk mengapai tujuan perusahaan, diikuti oleh terciptanya korelasi bermutu penuh dan tenggang rasa serta saling membangun. Membangun SDM dan menjaga korelasi baik antara karyawan tentunya mampu mewujudkan tujuan perusahaan. Keberhasilan dalam mewujudkan tujuan perusahaan bisa ditentukan pada kemampuan SDM, yang harus memiliki tujuan yang sama yakni menghasilkan peningkatan keuntungan serta pengembangan ke arah yang lebih baik dan berkeinginan untuk memberikan hasil terbaik kepada perusahaan.

Perusahaan pertambangan batu bara tersebar di wilayah Indonesia yakni di Sumatera Sealatan, Jambi, Aceh, Kalimantan Timur dan Kalimantan Selatan. Perusahaan alat berat yang menghasilkan produk-produk pendukung pertambangan batu bara tersebar di setiap daerah, khususnya di provinsi Kalimantan Timur yakni industri reparasi alat berat yang ada di Balikpapan ialah PT.Duma Nusatama, adapun jumlah karyawan PT.Duma Nusatama Balikpapan dari tahun 2019-2023 ialah yakni:

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan PT.Duma Nusatama Balikpapan Tahun 2019-2023

Divisi	Tahun				
	2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6
Produksi	72	93	119	128	239
Pemasaran	6	6	7	7	7
Engineering	29	33	37	42	45
SDM	1	1	1	1	1
Administrasi	32	34	34	38	30
Total	140	167	198	216	322

Sumber: Divisi SDM PT.Duma Nusatama (2024)

Pada tabel 1 terlihat bahwasanya jumlah karyawan PT. Duma Nusatama Balikpapan tahun 2019-2023 mengalami peningkatan disetiap divisi. Peneliti berfokus pada karyawan pada Divisi *Engineering* yakni divisi yang berfungsi memeriksa desain dan standar *cylinder* alat-alat pertambangan. Sampel sebanyak 45 orang yang ialah karyawan tetap, yang akan dijadikan sampel dalam penelitian saya.

PT. Duma Nusatama Balikpapan berkomitmen untuk membina lingkungan kerja di mana efisiensi karyawan menjadi hal terpenting dalam mendorong tujuan perusahaan. Dengan memprioritaskan inisiatif pengembangan karier, organisasi memberdayakan tenaga kerjanya untuk membayangkan dan merencanakan lintasan karier mereka. Pendekatan ini tidak hanya memfasilitasi kemajuan seseorang tetapi juga menyelaraskan aspirasi pribadi dengan ambisi strategis perusahaan. Saat karyawan mengasah keterampilan dan memperluas kemampuan mereka, organisasi berkembang pesat, menciptakan korelasi simbiosis di mana pemenuhan pribadi dan kesuksesan perusahaan berkembang pesat. Pada akhirnya, komitmen terhadap pertumbuhan bersama ini menumbuhkan tempat kerja yang dinamis yang menguntungkan semua pihak yang terlibat (Mangkunegara, 2017:77). Pengembangan karir menjadi upaya perusahaan dalam membantu karyawan mempersiapkan karir masa depannya agar perusahaan dan karyawan bisa berkembang.

PT. Duma Nusatama tengah berjuang menghadapi tantangan terkait karyawan yang menghambat produktivitas dan moral. Masalah seperti keterlambatan kronis dan keberangkatan dini semakin umum terjadi, yang menciptakan efek berantai pada kinerja secara keseluruhan. Banyak karyawan yang mengungkapkan perasaan terputus dari peran mereka, sering kali karena kurangnya keterampilan dan pelatihan yang diperlukan. Ketidakselarasan ini tidak hanya menurunkan kinerja seseorang tetapi juga berkontribusi pada keterlambatan dan inefisiensi proyek. Penilaian pengembangan karier terkini di divisi teknik sudah menyoroti hambatan ini, yang menggarisbawahi kebutuhan mendesak akan pelatihan yang terarah dan inisiatif pertumbuhan profesional. Mengatasi kesenjangan ini akan sangat penting untuk membina tenaga kerja yang lebih terampil, terlibat, dan produktif:

Tabel 2. Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Pengembangan Karir Karyawan Divisi Engineering PT. Duma Nusatama Balikpapan Tahun 2019-2023

Tahun	Indikator Penilaian Pengembangan Karir					Jumlah	Rata-Rata/tahun	Keterangan
	S	Prestasi Kerja Karyawan	Pelatihan yang telah diikuti karyawan	Kompetensi	Pengalaman Kerja Karyawan			
		R	R	R	R			
2019	100	79	84	87	82	332	83%	Cukup
2020	100	85	85	80	81	331	82,75%	Cukup
2021	100	77	87	82	77	323	80,75%	Cukup
2022	100	75	90	72	72	309	77,25%	Kurang
2023	100	65	92	65	62	284	71%	Kurang
Jumlah	500	381	438	386	374			
Rata-Rata Indikator		76,2%	87,6%	77,2%	74,8%	394,75	78,95%	Kurang

Sumber: PT.Duma Nusatama Balikpapan (2024)

Keterangan :

90.00-99.99 = Baik

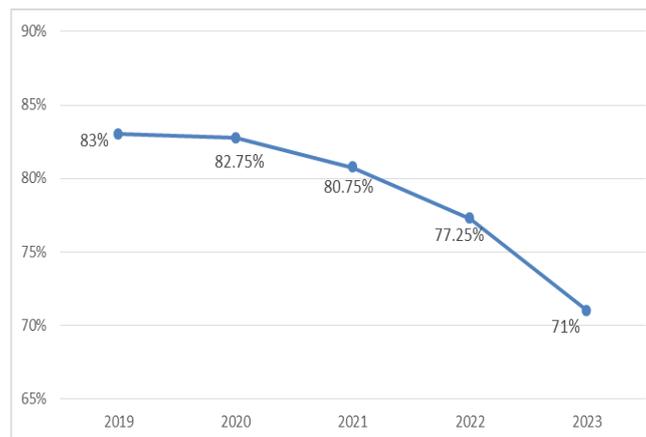
80.00-89.99 = Cukup

70.00-79.99 = Kurang

60.00-69.99 = Buruk

S: Standar

R: Realisasi



Gambar 1. Grafik Rata-Rata Rekapitulasi Hasil Pengembangan Karir Karyawan Divisi Engineering PT.Duma Nusatama

Berlandaskan data penilaian pengembangan karir karyawan PT. Duma Nusatama Balikpapan pada tabel 2 terlihat bahwasanya rata-rata nilai pada tahun 2019 ialah 83% (cukup), pada tahun 2020 presentase nilai pengembangan karir karyawan PT. Duma Nusatama Balikpapan ialah 82,75% (cukup), pada tahun 2021 presentase nilai pengembangan karir karyawan PT. Duma Nusatama Balikpapan ialah 80,75% (cukup), pada tahun 2022 presentase nilai pengembangan karir karyawan PT. Duma Nusatama Balikpapan ialah 77,25% (kurang), dan pada tahun 2023 presentase nilai pengembangan karir karyawan PT.Duma Nusatama Balikpapan ialah 71% (kurang).

Menurunnya pengembangan karir karyawan ini tentunya menjadi sebuah permasalahan dalam perusahaan terutama pada indikator kompetensi (77,2%), indikator prestasi kerja karyawan (76,2%), dan

pengalaman kerja karyawan (74,8%) yang memiliki penilaian pengembangan karir paling rendah dari 4 indikator yang ada, keadaan ini menjadi sebuah permasalahan dalam perusahaan karena mempengaruhi performa perusahaan itu sendiri.

Dari penjabaran diatas terkait penilaian pengembangan karir pada PT. Duma Nusatama yang menurun bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Berlandaskan (Handoko,2018:31) Pengembangan karir ialah aspek penting dalam membina tenaga kerja yang termotivasi dan efektif, yang secara *significant* memengaruhi keberhasilan organisasi. Pengembangan karir melibatkan pengelolaan kapabilitas karyawan secara strategis untuk meningkatkan tidak hanya moral seseorang tetapi juga produktivitas kolektif. Segudang faktor kompetensi membentuk proses ini, yang menggarisbawahi pentingnya keahlian SDM dalam membimbing karyawan yang sering kali kurang jelas tentang peran dan lintasan karir mereka. Kompetensi mencakup perpaduan pengetahuan, keterampilan, dan atribut pribadi yang penting untuk unggul dalam pekerjaan seseorang. Pandangan holistik tentang kompetensi ini penting, karena penelitian, termasuk temuan dari Mella (2021), memperlihatkan korelasi yang kuat antara peningkatan kompetensi dan hasil pengembangan karir yang positif. Dengan berfokus pada pembinaan kompetensi ini, organisasi bisa memberdayakan karyawan mereka, yang mengarah pada tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dan kinerja pekerjaan yang lebih baik. Pada akhirnya, berinvestasi dalam pengembangan karir melewati inisiatif pengembangan kompetensi tidak hanya bermanfaat bagi karyawan seseorang; hal itu meletakkan dasar bagi organisasi yang tangguh dan sukses, yang siap menghadapi tantangan lanskap bisnis yang terus berkembang.

Selain itu, faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan pengembangan karir karyawan meliputi kinerja kerja. Kinerja ini berfungsi sebagai motivator penting yang bervariasi di antara setiap seseorang dan menjadi dasar untuk mengevaluasi kontribusi setiap karyawan melewati hasil usaha mereka (Amanda, 2022:4). Prestasi kerja ialah upaya seseorang untuk melangsungkan pekerjaan dengan bakat dan ketulusannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya menghasilkan pengapaian pekerjaan (Garnida, 2017:24). prestasi kerja menjadi upaya karyawan untuk memperoleh hasil yang ditentukan oleh kemampuan pribadinya. Keadaan ini selaras dengan penelitian Rio, 2022 diperoleh hasil bahwasanya prestasi kerja secara parsial berdampak positif dan *significant* terhadap pengembangan karir karyawan dan tidak selaras dengan penelitian Bemo, 2022 Akibatnya, variabel kinerja kerja memberikan pengaruh yang bisa diabaikan dan tidak *significant* secara statistik terhadap pengembangan karir karyawan.

Selain itu, untuk meningkatkan kemajuan karir karyawan, salah satu elemen penting yang berkontribusi ialah pengalaman kerja. Ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diperoleh karyawan melewati pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan sebelumnya (Marwansyah, 2019:139). Berlandaskan (Handoko, 2014:24) Pengalaman kerja mencakup pemahaman dan keahlian menyeluruh yang diperoleh karyawan dari waktu ke waktu, yang ditandai dengan lamanya masa kerja serta kedalaman pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Berlandaskan uraian di atas, bisa disimpulkan bahwasanya pengalaman kerja seorang karyawan bisa diukur melewati lamanya masa kerja dan tingkat keahlian yang dimilikinya. Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Angga (2021) yang memperlihatkan bahwasanya pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan *significant* terhadap pengembangan karir karyawan. Sebaliknya, keadaan ini bertentangan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Novelia et al. (2020) yang menyimpulkan bahwasanya pengalaman kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak *significant* secara statistik terhadap pengembangan karir.

Penelitian sebelumnya sudah menghasilkan temuan yang bervariasi mengenai dampak kompetensi, kinerja kerja, dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan. *Gap Research* ini sudah menimbulkan kesenjangan yang cukup besar dalam literatur.

Mengingat pentingnya pengaruh kompetensi, prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan, sudah sepantasnya keadaan ini menjadi perhatian karyawan. Berlandaskan uraian di atas, penulis tertarik untuk melangsungkan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi

Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Divisi *Engineering* PT. Duma Nusatama Balikpapan”

Tinjauan Pustaka Manajemen

Manajemen yang efektif sangat penting dalam semua dimensi organisasi, karena manajemen yang efektif akan memudahkan pengapain tujuan yang ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan secara intrinsik terkait dengan kualitas manajemennya sejak awal. Berikut ini ialah wawasan dari para ahli mengenai pentingnya manajemen:

Berlandaskan perspektif dari (Fauzi, 2018) perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengelolaan tugas ialah bagian dari manajemen, yang ialah sumber daya organisasi untuk mengapai tujuan organisasi.

Berlandaskan perspektif (Hasibuan, 2019:8) Manajemen ialah orkestrasi terampil berbagai sumber daya manusia, keuangan, dan teknologi untuk secara strategis memenuhi tujuan organisasi dan mendorong kesuksesan berkelanjutan.

Berlandaskan perspektif dari (Sedarmayanti, 2017:6) Manajemen mencakup penataan tim yang strategis, alokasi sumber daya yang efektif, dan kepemimpinan yang inspiratif untuk mengapai tujuan organisasi dan mendorong kesuksesan ke depan.

Berlandaskan perspektif (Handoko, 2017:10) Manajemen meliputi perencanaan strategis, pengorganisasian yang efektif, dan kepemimpinan karyawan dan sumber daya yang inspiratif, semuanya ditujukan untuk mengapai sasaran organisasi dan membina lingkungan kerja yang produktif dan harmonis untuk meraih kesuksesan.

Berlandaskan perspektif dari (Afandi, 2018:1) Manajemen ialah seni mengarahkan dan memotivasi seseorang, memastikan upaya mereka selaras dengan tujuan organisasi, dan memanfaatkan sumber daya secara efektif untuk mengapai kesuksesan.

Sumber Daya Manusia (SDM)

MSDM yang efektif menyelaraskan berbagai kebutuhan karyawan dengan tuntutan strategis organisasi secara harmonis. Wawasan para ahli menekankan bahwasanya keseimbangan ini penting untuk membina tempat kerja yang produktif sekaligus memastikan tergapainya tujuan organisasi secara efisien dan efektif:

Berlandaskan perspektif (Sedarmayanti, 2017:2) Sumber daya manusia mewakili potensi besar seseorang untuk berinovasi dan menghasilkan barang dan jasa yang bernilai, mendorong kemajuan dan kesuksesan di berbagai industri (Kasmir, 2016:3) sumber daya manusia ialah kekuatan pendorong dari semua kegiatan .

Berlandaskan perspektif dari (Sutrisno, 2017:3) hanya SDM yang memiliki kecerdasan, dorongan, kemampuan, pengetahuan, dukungan, kekuatan, daya dan karya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam membantu perusahaan mengatur dan memanfaatkan tenaga kerja mereka secara strategis. Dengan mengoptimalkan penempatan personel dan mendorong pengembangan karyawan, SDM memastikan bahwasanya organisasi beroperasi secara efisien dan efektif dalam mengapai tujuan dan sasaran menyeluruh mereka:

Berlandaskan perspektif dari (Hasibuan, 2019:10) Manajemen sumber daya manusia berfokus pada peningkatan korelasi antar karyawan, menyelaraskan tujuan mereka dengan tujuan organisasi, dan menumbuhkan budaya tempat kerja yang positif yang bermanfaat bagi perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat secara keseluruhan.

Berlandaskan perspektif (Ma'ruf, 2016:2) MSDM memainkan peran krusial dalam meningkatkan dan memotivasi secara strategis keterampilan esensial yang dibutuhkan untuk keberhasilan organisasi.

Berlandaskan perspektif dari (Mangkunegara, 2017:2) SDM mengatur perencanaan tenaga kerja dan strategi pengembangan yang komprehensif, memastikan keselarasan dengan tujuan organisasi untuk meningkatkan produktivitas, mendorong pertumbuhan bakat, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang berkembang.

Berlandaskan perspektif (Bintoro & Daryanto, 2017:15) MSDM memainkan peran penting dalam membina korelasi yang efektif dan memaksimalkan bakat seseorang, yang pada akhirnya menyelaraskan aspirasi organisasi dengan kebutuhan karyawannya, pada akhirnya mendorong keberhasilan secara keseluruhan dan menciptakan lingkungan tempat kerja yang harmonis.

Berlandaskan perspektif dari (Suparyadi, 2015:2) Manajemen sumber daya manusia yang efektif secara strategis meningkatkan kinerja karyawan dan menumbuhkan sikap positif, memastikan keselarasan dengan tujuan organisasi, yang pada akhirnya mendorong produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang kohesif untuk kesuksesan.

Pengembangan Karir

Karena ekspektasi pekerjaan, kemajuan teknologi, dan persaingan yang ketat di antara bisnis serupa, pengembangan karir bagi karyawan menjadi semakin penting.. Berikut ini ialah sudut pandang ahli tentang apa yang ialah pengembangan karir:

Berlandaskan perspektif dari (Mangkunegara, 2017:77) Pengembangan karier memberdayakan karyawan untuk merencanakan masa depan mereka secara strategis, mendorong pertumbuhan pribadi sekaligus meningkatkan keberhasilan organisasi. Korelasi simbiosis ini pada akhirnya menumbuhkan tenaga kerja yang termotivasi, mendorong inovasi dan produktivitas.

Berlandaskan perspektif dari (Handoko,2018:31) Pengembangan karier memicu antusiasme karyawan dan meningkatkan kinerja, pada akhirnya menumbuhkan budaya tempat kerja yang dinamis. Korelasi simbiosis ini tidak hanya memelihara pertumbuhan seseorang tetapi juga mendorong keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Berlandaskan perspektif (Siagian, 2015:68) Pengembangan karier memerlukan penyesuaian pribadi dan perencanaan strategis yang berkelanjutan untuk mengapai pertumbuhan dan kesuksesan profesional.

Berlandaskan perspektif dari (Hamali, 2016:152) Pengembangan karier mencakup upaya proaktif seseorang untuk mewujudkan aspirasi dan tujuan profesional mereka.

Berlandaskan perspektif dari (Busro, 2018:275) Pengembangan karier ialah suatu proses berkelanjutan yang melibatkan seseorang melewati inisiatif mereka sendiri untuk mengapai sasaran karier mereka, yang selaras dengan konteks organisasi yang berlaku.

Kompetensi

Kompetensi memperlihatkan karakteristik dasar seorang karyawan yang berkaitan dengan kepribadiannya menghadapi tanggung jawab yang akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Adapun perspektif ahli mengenai kompetensi dibawah ini:

Berlandaskan perspektif dari (Busro, 2018:26) Kompetensi mencakup integrasi menyeluruh pengetahuan, keterampilan, dan atribut pribadi seseorang, yang secara kolektif memberdayakan mereka untuk melaksanakan tanggung jawab profesionalnya sampai standar tertinggi.

Berlandaskan perspektif (Wibowo, 2017:271) Kompetensi mengacu pada kemampuan seseorang untuk melangsungkan tugas atau peran tertentu, yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan dan didasarkan pada kombinasi keterampilan dan pengetahuan.

Berlandaskan perspektif (Hermin, 2022:102) kompetensi ialah bentuk karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kepribadiannya menghadapi tanggung jawab yang akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja sebagai hasil (*output*) yang diperoleh dari tugas yang diselesaikan oleh karyawan pada sebuah perusahaan dengan maksud menyelesaikan pekerjaan dengan optimal dan sesuai dengan standard, maka berikut pengertian prestasi kerja berlandaskan para ahli:

Berlandaskan perspektif dari (Garnida, 2017:24) Prestasi kerja ialah perwujudan usaha seorang pegawai dalam mengapai hasil yang ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan masing-masing pegawai.

Berlandaskan perspektif (Sutrisno, 2016:150) prestasi kerja ialah hasil kerja yang bisa digapai seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Berlandaskan perspektif dari (Hasibuan, 2019:103) prestasi kerja mengacu pada pengapaian seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, yang dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, manajemen waktu, dan tingkat komitmen mereka.

Berlandaskan perspektif (Mangkunegara, 2013:67) ketika seorang karyawan melangsungkan tugasnya selaras dengan kewajiban yang diberikan kepadanya, ia menghasilkan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Pengalaman Kerja

Durasi yang dihabiskan seseorang untuk memperoleh penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan profesinya bisa diukur melewati masa jabatan dan kedalaman keahliannya. Komentar ahli berikut berkaitan dengan konseptualisasi pengalaman kerja:

Berlandaskan perspektif dari (Marwansyah, 2019:139) Pengalaman kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diperoleh seseorang melewati peran profesional mereka, yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka secara efektif.

Berlandaskan perspektif (Handoko, 2014:24) Pengalaman kerja mencerminkan kedalaman pengetahuan dan keahlian seorang karyawan, yang bisa dinilai melewati lamanya masa kerja, serta kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya.

Berlandaskan perspektif dari (Manullang, 2013:17) Pengalaman kerja mengacu pada proses di mana seseorang mengembangkan atau memperoleh keterampilan yang terkait dengan metodologi kerja tertentu sebagai hasil dari partisipasi aktif mereka dalam melangsungkan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan.

Berlandaskan perspektif (Foster, 2015:40) Pengalaman kerja merujuk pada durasi kumulatif pekerjaan di mana seorang seseorang memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk secara efektif melaksanakan tanggung jawab yang terkait dengan peran tertentu.

Korelasi Antar Variabel Dan Perumusan Hipotesis

Korelasi Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir

Berlandaskan (Busro, 2018:26) Kompetensi meliputi agregat pengetahuan, keterampilan, dan atribut pribadi seseorang yang memberdayakan mereka untuk melaksanakan tanggung jawab profesionalnya pada standar tertinggi. (Wibowo, 2017:271) Kompetensi meliputi kapasitas untuk melaksanakan peran atau tugas tertentu secara efektif, mengandalkan landasan keterampilan dan pengetahuan, sekaligus didukung oleh etos kerja yang tepat yang diperlukan untuk jabatan tersebut.

Berlandaskan (Mangkunegara, 2017:77) Pengembangan karir ialah inisiatif strategis yang memberdayakan karyawan untuk secara efektif menavigasi lintasan profesional mereka dalam organisasi, pada akhirnya memfasilitasi pertumbuhan bersama dan memaksimalkan potensi bagi seseorang dan perusahaan. (Hamali, 2016:152) Pengembangan karier mencakup inisiatif proaktif seseorang yang ditujukan untuk mewujudkan tujuan karier mereka.

Kompetensi memegang peranan penting dalam peningkatan kapabilitas karyawan. Secara khusus, karena karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, prospek mereka untuk kemajuan karier pun meningkat. Pernyataan ini didukung oleh penelitian empiris Mella, 2021 yang memperlihatkan bahwasanya kompetensi berdampak positif dan *significant* terhadap pengembangan karir.

H1= Kompetensi secara parsial berdampak positif dan *significant* terhadap Pengembangan Karir karyawan divisi engineering pada PT. Duma Nusatama Balikpapan.

Korelasi Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Berlandaskan (Garnida, 2017:24) Kinerja kerja mencerminkan upaya karyawan untuk mengapai hasil yang dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensi seseorang mereka. (Mangkunegara, 2013:67) Kinerja kerja mengacu pada hasil yang dihasilkan oleh seorang karyawan, dievaluasi secara kualitatif dan kuantitatif, saat mereka memenuhi tanggung jawab dan tugas yang diberikan.

Ketika seorang seseorang memperlihatkan prestasi yang *significant* dalam pekerjaannya, mereka cenderung dipertimbangkan untuk naik jabatan ke posisi yang lebih tinggi. Sebaliknya, apabila kinerja seorang karyawan dievaluasi secara objektif dan ditemukan kurang, prospek mereka untuk naik jabatan menjadi semakin terbatas. Pernyataan ini diperkuat lebih lanjut oleh penelitian Rio, 2022 yang memperlihatkan bahwasanya prestasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

H2= Prestasi kerja secara parsial berdampak positif dan *significant* terhadap Pengembangan Karir karyawan divisi engineering pada PT. Duma Nusatama Balikpapan.

Korelasi Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Berlandaskan (Handoko, 2014:24) Pengalaman kerja mencerminkan kedalaman keahlian seorang karyawan, yang bisa dievaluasi berlandaskan lamanya masa jabatan mereka, serta luasnya pengetahuan dan keterampilan mereka. (Manullang, 2013:17) Pengalaman kerja mencakup perolehan dan pengembangan keterampilan yang terkait dengan metodologi kerja tertentu, yang dikembangkan melewati partisipasi aktif karyawan dalam pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan.

Pengalaman profesional seseorang berperan penting dalam menciptakan peluang yang lebih besar untuk kemajuan karier, sebuah gagasan yang didukung oleh penelitian empiris Angga, 2021 yang memperlihatkan bahwasanya pengalaman kerja berdampak positif dan *significant* terhadap pengembangan karir.

H3= Pengalaman Kerja secara parsial berdampak positif dan *significant* terhadap Pengembangan Karir karyawan divisi engineering pada PT. Duma Nusatama Balikpapan.

Korelasi Kompetensi, Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Berlandaskan (Busro, 2018:27) Keterampilan dan kompetensi yang dimiliki karyawan berperan penting dalam memajukan karier mereka, pada akhirnya memfasilitasi peningkatan kinerja organisasi melewati investasi strategis pada personel yang cakap.

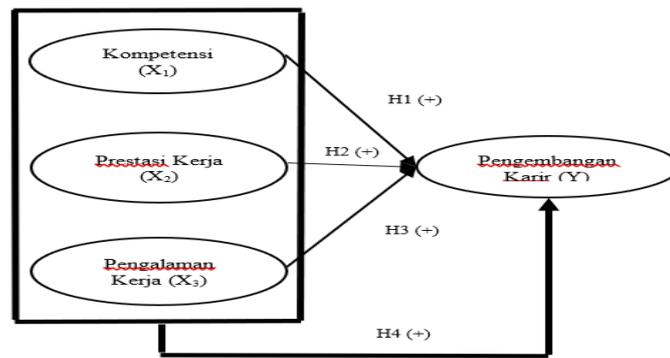
Berlandaskan (Busro, 2018:87) Kinerja setiap karyawan menjadi metrik yang berharga bagi perusahaan dalam membentuk keputusan kebijakan di masa mendatang. Selain itu, evaluasi kinerja ini memfasilitasi peluang pengembangan dan kemajuan karyawan.

Berlandaskan (Busro, 2018:278) Apabila karyawan memiliki pengalaman kerja yang relevan, mereka akan lebih siap melaksanakan tugasnya secara efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan peluang kemajuan karier mereka.

H4= Kompetensi, Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Pengembangan Karir karyawan divisi engineering pada PT. Duma Nusatama Balikpapan.

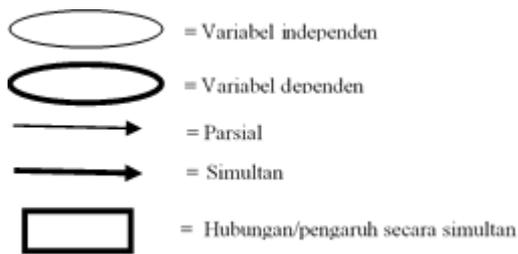
Kerangka Pemikiran

Kerangka kerja penelitian yang efektif harus menyediakan landasan teoritis yang menjelaskan korelasi antara variabel yang diteliti. Maknanya, penting untuk mengartikulasikan korelasi antara variabel bebas dan terikat dalam konteks teoritis (Sugiyono, 2019:95). Maka model kerangka pemikiran bisa digambarkan yakni:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran
Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Keterangan :



Definisi Konseptual dan Pengukuran Variabel

Didalam studi ini membuat variabel Independen (bebas) yakni kompetensi, prestasi kerja dan pengembangan karir. Sedangkan variabel terikat yang diteliti yakni pengembangan karir. Maka diperoleh kesimpulan yakni:

1. Pengembangan Karir (Y)

Berlandaskan (Mangkunegara, 2017:77) Pengembangan karir ialah inisiatif strategis yang memberdayakan karyawan untuk secara efektif memetakan lintasan profesional mereka dalam organisasi, yang mendorong pertumbuhan dan optimalisasi bersama, baik bagi seseorang maupun perusahaan. (Hamali, 2016:152) Pengembangan karir mencakup upaya proaktif seseorang untuk mewujudkan aspirasi profesionalnya. Hasil penilaian pengembangan karir manajemen PT. Duma Nusatama menjadi acuan berharga dalam merumuskan strategi pengembangan karir karyawan.

2. Kompetensi (X₁)

Berlandaskan (Busro, 2018:26) Kompetensi meliputi keseluruhan pengetahuan, keterampilan, dan atribut pribadi seseorang yang secara kolektif memberdayakan mereka untuk melaksanakan tanggung jawab profesional mereka dengan efektivitas maksimal. (Wibowo, 2017:271) Kompetensi mengacu pada kapasitas untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas secara efektif, yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan, dan didukung oleh etos kerja yang sesuai dengan peran tersebut. Dalam konteks ini, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan bisa berdampak *significant* terhadap kemajuan dan pengembangan karir mereka.

3. Prestasi Kerja (X₂)

Berlandaskan (Garnida, 2017:24) Prestasi kerja mencerminkan upaya karyawan untuk mengapai hasil yang dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan seseorang mereka. (Mangkunegara, 2013:67) prestasi

kerja mencakup kualitas dan kuantitas hasil yang dihasilkan oleh seorang karyawan saat memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Ketika seorang seseorang memenuhi atau melampaui harapan ini, mereka meningkatkan prospek mereka untuk kemajuan karier; sebaliknya, kinerja yang buruk bisa menghalangi peluang tersebut.

4. Pengalaman Kerja (X₃)

Berlandaskan (Handoko, 2014:24) Pengalaman kerja mencerminkan kecakapan dan keahlian seorang karyawan, yang bisa dinilai melewati lamanya masa kerja mereka, serta kedalaman pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. (Manullang, 2013:17) Pengalaman kerja mencakup perolehan keterampilan dan pengetahuan yang terkait dengan metodologi tertentu melewati keterlibatan aktif karyawan dalam tugas-tugas profesional. Ketika seseorang memperoleh pengalaman kerja, khususnya di bidang-bidang yang relevan, prospek karier mereka akan meningkat, karena pengalaman ini membekali mereka dengan wawasan dan kompetensi berharga yang diperoleh dari keterlibatan mereka sebelumnya di dunia kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi

Berlandaskan (Sugiyono, 2019:130) Populasi ialah kumpulan objek atau subjek yang sudah ditetapkan yang dicirikan oleh atribut dan kuantitas tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk tujuan analisis dan inferensi selanjutnya. Dalam studi ini, populasi mencakup semua karyawan PT. Duma Nusatama Balikpapan, yang berjumlah 322 orang.

Sampel

Sampel ialah bagian dari populasi, yang memuat atribut numerik dan karakteristiknya. Di sisi lain, ukuran sampel mengacu pada jumlah pengamatan tertentu yang dipilih untuk analisis dalam studi tertentu (Sugiyono, 2019:131). Studi ini memakai teknik Purposive Sampling dengan fokus pada seluruh karyawan tetap Divisi Engineering PT. Duma Nusatama Balikpapan, pada akhirnya jumlah sampel yang diambil sebanyak 45 orang.

Data dan Metode Pengumpulan Data

Data mencakup informasi apa pun yang dikenali atau dianggap memiliki kapasitas untuk memberikan wawasan terhadap situasi atau masalah tertentu (Supranto, 2016:45), Informasi tersebut diperoleh dari data primer yang dihimpun secara langsung melewati metode seperti wawancara, kuesioner, atau sumber langsung. Sebaliknya, data sekunder diperoleh secara tidak langsung, biasanya melewati pihak ketiga yang memproses informasi untuk tujuan eksternal. Data sekunder ini bisa diakses dengan memakai berbagai bentuk literatur, mempelajari teks yang relevan, atau memanfaatkan sumber daya dari lembaga yang relevan dengan topik penelitian.

II. METODE PENELITIAN

Metode Analisis Data

Analisis data dilaksanakan memakai IBM SPSS Versi 25, memanfaatkan berbagai metode statistik canggih untuk memastikan wawasan yang komprehensif dan temuan yang kuat selama durasi penelitian, pada akhirnya meningkatkan kualitas penelitian secara keseluruhan:

Analisis Deskriptif

Metode deskriptif meneliti data yang terkumpul secara cermat, dengan fokus pada pengamatan terperinci dan karakteristik khusus, bukannya berusaha menarik kesimpulan umum atau membuat generalisasi menyeluruh tentang temuan (Sugiyono, 2019:123). Deskripsi variabel menawarkan gambaran

menyeluruh, menjelaskan aspek utama masalah penelitian dan meningkatkan pemahaman kita tentang kompleksitas dan implikasinya dalam studi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas mengevaluasi apakah residual dari analisis regresi mengikuti distribusi normal, yang penting untuk memvalidasi asumsi dan keandalan model (Sugiyono, 2017:66). Dalam analisis statistik, baik uji-t maupun uji-F bergantung pada asumsi bahwasanya nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar, terutama dalam ukuran sampel kecil, validitas hasil bisa terganggu secara *significant*. Untuk menilai kenormalan residual, peneliti bisa memakai uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) yang tersedia di SPSS. Uji ini mengevaluasi distribusi data terhadap distribusi normal, yang memberikan indikasi jelas apakah kumpulan data memenuhi kriteria yang diperlukan. Memastikan kenormalan sangat penting untuk inferensi statistik yang akurat dan kesimpulan yang andal dalam temuan penelitian.

Uji Multikolinearitas

(Ghozali, 2015:99) Pengujian multikolinearitas ialah komponen penting dari analisis regresi, karena pengujian ini bermaksud untuk mengevaluasi korelasi timbal balik di antara variabel bebas. Idealnya, variabel-variabel ini harus memperlihatkan korelasi minimal, pada akhirnya mendorong ortogonalitas dan meningkatkan kekokohan model. Ketika variabel bebas berkorelasi, keadaan ini bisa menyebabkan komplikasi dalam memperkirakan koefisien secara akurat, pada akhirnya mempersulit penilaian dampak unik setiap variabel terhadap variabel terikat. Untuk mendeteksi multikolinearitas, analisis biasanya memakai VIF dan metrik toleransi. Nilai VIF yang melebihi 10 atau nilai toleransi di bawah 0,1 menandakan potensi masalah multikolinearitas, yang memperlihatkan bahwasanya variabel bebas mungkin tidak memberikan informasi yang berbeda. Mengatasi masalah ini sangat penting untuk memperkuat keandalan model regresi dan memastikan interpretasi yang valid dari temuan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mengungkap adanya variasi *significant* dalam istilah kesalahan, yang memperlihatkan bahwasanya variabilitas data tidak konstan (Pramesti, 2017:126). Heteroskedastisitas terjadi ketika varians residual dalam model regresi tidak konstan di semua level variabel bebas. Untuk model regresi yang tangguh, penting untuk memastikan homoskedastisitas, karena keberadaan heteroskedastisitas bisa mendistorsi uji statistik dan menyebabkan estimasi dan prediksi yang tidak bisa diandalkan

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ialah alat statistik penting yang dipakai untuk menganalisis korelasi antara periode waktu tertentu, yang dilambangkan sebagai t , dan periode sebelumnya, $t-1$. Dalam model regresi yang kuat, tidak adanya autokorelasi sangat penting, karena keadaan ini menandakan bahwasanya pengamatan bersifat bebas satu sama lain. Untuk mengevaluasi independensi ini, dipakai uji Durbin-Watson. Uji ini menghitung nilai tertentu yang kemudian dibandingkan dengan ambang batas yang ditetapkan untuk menentukan keberadaan autokorelasi. Nilai mendekati 2 memperlihatkan tidak adanya autokorelasi, sedangkan nilai yang menyimpang secara *significant* dari nilai ini memperlihatkan potensi masalah dalam asumsi model atau integritas data (Ghozali, 2015:111).

Uji Linear Berganda

Analisis linier berganda mengevaluasi bagaimana berbagai variabel bebas memengaruhi variabel terikat, membantu mengidentifikasi korelasi dan memprediksi hasil dalam kumpulan data yang kompleks (Ghozali, 2020:47). Studi ini memakai analisis regresi berganda untuk mengeksplorasi korelasi rumit antara

berbagai variabel bebas, yang secara efektif membangun kerangka kerja linier yang meningkatkan pemahaman kita tentang efek gabungannya terhadap variabel terikat:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Pengembangan karir karyawan

β_0 = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda

X1 = Kompetensi

X2 = Prestasi Kerja

X3 = Pengalaman Kerja

ε = Standard error

Uji Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi berfungsi sebagai instrumen statistik yang berharga untuk menilai kekuatan dan arah korelasi antara dua variabel. Rentangnya berkisar dari -1 sampai 1, di mana nilai 1 menandakan korelasi positif sempurna, -1 memperlihatkan korelasi negatif sempurna, dan 0 memperlihatkan tidak adanya korelasi apa pun. Ukuran ini menawarkan wawasan mendalam yang meningkatkan pemahaman kita dalam bidang analisis data (Sugiyono, 2019:17).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

R², atau koefisien determinasi, mengukur sejauh mana model statistik memperhitungkan variabilitas dalam variabel terikat, yang mencerminkan kekuatan penjelasan model (Ghozali, 2018:179). Koefisien determinasi, yang umumnya dilambangkan sebagai R², berfungsi sebagai metrik penting dalam mengevaluasi kesesuaian model regresi, dengan nilai yang berkisar dari 0 sampai 1. R² yang rendah menandakan bahwasanya variabel bebas memiliki kemampuan minimal untuk memvisualisasi variasi dalam variabel terikat, yang memperlihatkan bahwasanya model tersebut mungkin tidak cukup menangkap korelasi yang mendasarinya. Sebaliknya, nilai R² yang mendekati 1 memperlihatkan daya penjelasan yang kuat, yang memperlihatkan bahwasanya model tersebut secara efektif menjelaskan sebagian besar variabilitas yang diamati dalam data.

Uji Hipotesis

Studi ini memakai uji-t dan uji-F untuk menganalisis secara cermat dampak masing-masing variabel bebas atas variabel terikat. Pendekatan statistik ini memungkinkan evaluasi menyeluruh tentang bagaimana masing-masing faktor secara *significant* memengaruhi hasil, memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang kontribusi masing-masing faktor, dan meningkatkan pemahaman tentang korelasi yang mendasarinya dalam data.

1) Uji Parsial (t)

Uji-t ialah metode statistik yang dipakai untuk mengevaluasi bagaimana variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Dengan menyandingkan hitung t dengan nilai t tabel kritis pada tingkat *significant* 5%, peneliti bisa menentukan apakah perbedaan yang diamati *significant* secara statistik, pada akhirnya memberikan wawasan tentang korelasi dalam data mereka dan memandu pengambilan keputusan yang tepat (Sugiyono, 2019:250).

2) Uji Simultan (F)

Uji F dipakai untuk mengevaluasi *significant* variabel bebas atas variabel terikat, memberikan wawasan penting tentang dampak dan korelasinya (Sugiyono, 2019:247), Apabila hitungan F melebihi nilai F kritis pada tingkat *significant* 5%, ini memperlihatkan adanya pengaruh *significant* secara statistik dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dianalisis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji coba melibatkan sampel sebanyak 45 responden dan menguji beberapa variabel. Variabel bebas meliputi kompetensi, kinerja kerja, dan pengalaman kerja, sedangkan variabel teikat difokuskan pada elemen-elemen yang terkait dengan pengembangan karier karyawan. Penilaian ini dirancang untuk mengevaluasi efektivitas instrumen pengukuran dalam menangkap secara akurat konstruk yang dimaksud. Untuk menilai validitas, kami menyandingkan koefisien korelasi yang dihitung (*r*-hitung) dengan nilai kritis dari tabel korelasi (*r*-tabel), menggunakan derajat kebebasan (*df*) *n*-2, di mana *n* mewakili ukuran sampel. Dalam hal ini, dengan ukuran sampel 45, nilai *r*-tabel yang relevan pada tingkat *significant* 5% adalah 0,2940. Kriteria validitas menetapkan bahwa apabila *r*-hitung melebihi *r*-tabel, item instrumen dianggap valid; sebaliknya, apabila *r*-hitung turun di bawah *r*-tabel, item tersebut dianggap tidak valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	sig	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,743	0,294	0,05	Valid
	X1.2	0,723			Valid
	X1.3	0,598			Valid
	X1.4	0,731			Valid
	X1.5	0,731			Valid
	X1.6	0,825			Valid
	X1.7	0,749			Valid
	X1.8	0,819			Valid
Prestasi Kerja (X2)	X2.1	0,712	0,294	0,05	Valid
	X2.2	0,813			Valid
	X2.3	0,859			Valid
	X2.4	0,810			Valid
	X2.5	0,838			Valid
	X2.6	0,628			Valid
Pengalaman Kerja (X3)	X3.1	0,609	0,294	0,05	Valid
	X3.2	0,855			Valid
	X3.3	0,894			Valid
	X3.4	0,811			Valid
	X3.5	0,678			Valid
	X3.6	0,605			Valid
Pengembangan Karir (Y)	Y.1	0,305	0,294	0,05	Valid
	Y.2	0,579			Valid
	Y.3	0,584			Valid
	Y.4	0,693			Valid
	Y.5	0,508			Valid
	Y.6	0,651			Valid
	Y.7	0,527			Valid
	Y.8	0,512			Valid
	Y.9	0,614			Valid
	Y.10	0,415			Valid
	Y.11	0,662			Valid
	Y.12	0,617			Valid

Sumber: Data diolah melewati program SPSS 25.0

Semua item pernyataan dalam studi ini memperlihatkan validitas, sebagaimana dibuktikan oleh koefisien korelasi Pearson yang positif, yang melebihi nilai kritis yang diuraikan dalam tabel r. Keadaan

ini memperlihatkan korelasi yang kuat di antara variabel, yang memperkuat keandalan dan *significant* temuan dalam kerangka penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Dalam konteks studi ini, reliabilitas dinilai melewati penerapan teknik analisis pengukuran koefisien Alpha. Secara khusus, uji reliabilitas memakai rumus Cronbach Alpha untuk mengevaluasi konsistensi variabel. Hasil penilaian reliabilitas untuk setiap variabel dirinci dalam Tabel 4:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,880	Reliabel
2	Prestasi Kerja (X2)	0,869	Reliabel
3	Pengalaman Kerja (X3)	0,805	Reliabel
4	Pengembangan Karir (Y)	0,791	Reliabel

Sumber: Data diolah melewati program SPSS 25.0

Berlandaskan data yang dipaparkan pada Tabel 4, hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwasanya Kuesioner Kompetensi (X1) memiliki koefisien reliabilitas senilai 0,880, Prestasi Kerja (X2) senilai 0,869, Pengalaman Kerja (X3) senilai 0,805, dan Pengembangan Karir (Y) memiliki koefisien reliabilitas senilai 0,791. Masing-masing koefisien reliabilitas melebihi nilai kritis r tabel (0,294), pada akhirnya bisa dikatakan reliabel semua kuesioner. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwasanya semua variabel memperlihatkan reliabilitas dan layak untuk dipakai sebagai instrumen pengukuran.

Uji Statistic Deskriptif

Analisis deskriptif berfungsi sebagai pendekatan mendasar untuk evaluasi data dengan meringkas dan menjelaskan secara sistematis karakteristik data yang dihimpun. Ini termasuk memeriksa berbagai variabel melewati metrik seperti rata-rata, minimum, maksimum, dan simpangan baku. Temuan yang diperoleh dari analisis deskriptif dipaparkan dalam Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi (X ₁)	45	13	27	40	35,49	3,533
Prestasi Kerja (X ₂)	45	8	22	30	25,89	2,639
Pengalaman Kerja (X ₃)	45	11	19	30	26,09	2,803
Pengembangan Karir (Y)	45	17	43	60	50,98	4,540
Valid N (listwise)	45					

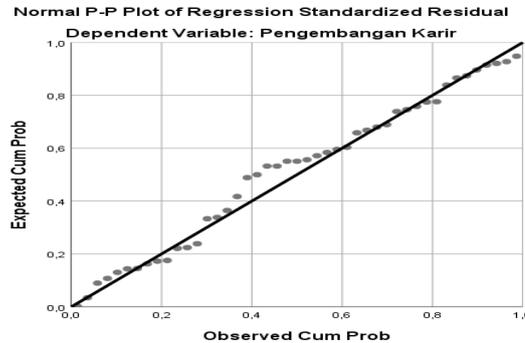
Sumber: Data diolah melewati program SPSS 25.0

Berlandaskan tabel yang dipaparkan di atas, himpunan data terdiri dari 45 sampel. Nilai maksimum memperlihatkan titik data tertinggi, sedangkan nilai minimum memperlihatkan titik data terendah dalam himpunan data. Nilai rata-rata dihitung dengan menjumlahkan total setiap variabel dan membaginya dengan jumlah sampel, yang memberikan indikasi kecenderungan sentral. Sementara itu, simpangan baku

mengukur penyebaran titik data dalam penelitian, yang menggambarkan sejauh mana titik data tersebut menyimpang dari nilai rata-rata.

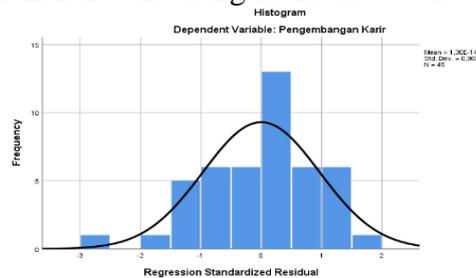
Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

Salah satu pendekatan untuk menilai kenormalan melibatkan pemeriksaan histogram dan Plot P-P normal. Hasil yang dihasilkan oleh SPSS diilustrasikan dalam Gambar 3 dan 4 di bawah ini:



Gambar 3. Pengujian Normalitas P-P Plot
Sumber: Data diolah melewati program SPSS 25.0

Sesudah menganalisis Gambar 3, seseorang bisa menyimpulkan bahwasanya distribusi data memperlihatkan kenormalan, sebagaimana dibuktikan oleh penyelarasan titik-titik yang diplot di sekitar garis diagonal, yang memperlihatkan kecenderungan untuk sesuai dengan garis ini.



Gambar 4. Pengujian Normalitas Histogram
Sumber: Data diolah melewati program SPSS 25.0

Sesudah memeriksa Gambar 4, kita bisa menyimpulkan bahwasanya distribusi data tampak normal, sebagaimana dibuktikan oleh histogram, yang menggambarkan pola yang konsisten dengan distribusi normal. Pengamatan ini mendukung validitas asumsi normalitas model regresi. Sebaliknya, apabila data menyimpang secara *significant* dari garis diagonal, gagal untuk menyelaraskan dengan lintasannya, atau apabila histogram mengungkapkan distribusi yang tidak memperlihatkan simetri yang seimbang memperlihatkan kemiringan yang jelas baik ke kanan maupun ke kiri—ini memperlihatkan penyimpangan dari asumsi normalitas.

Tabel 6. Uji Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,62194090
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,058
	Negative	-,111
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

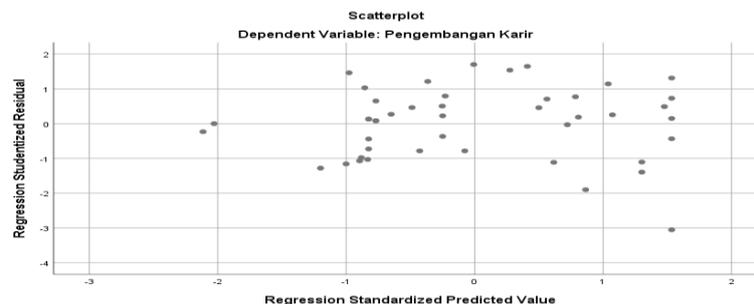
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah melalui program SPSS 25.0

Tabel 6. memperlihatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) senilai 0,200. Pengamatan ini memperlihatkan bahwasanya nilai tersebut melebihi ambang batas *significant* konvensional senilai 0,05, yang memperlihatkan bahwasanya variabel yang dimaksud mengikuti distribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merujuk pada situasi dalam analisis regresi di mana varians residual berbeda di seluruh pengamatan. Sebaliknya, model yang memperlihatkan homoskedastisitas, yang dicirikan oleh varians konstan, biasanya dipandang lebih tangguh dan andal. Untuk mengidentifikasi apakah heteroskedastisitas hadir, peneliti bisa memakai dua pendekatan utama: analisis grafis, yang secara visual menilai distribusi residual, dan analisis statistik, yang menerapkan uji formal untuk menentukan kesetaraan varians.



Gambar 5. Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: Data diolah melewati program SPSS 25.0

Apabila kita mengamati Gambar 5, terlihat jelas bahwasanya titik-titik data tidak memperlihatkan pola yang jelas; sebaliknya, titik-titik data tersebut terdistribusi baik di atas maupun di bawah tanda nol pada sumbu Y. Maknanya, analisis visual ini memperlihatkan bahwasanya model regresi tidak memperlihatkan heteroskedastisitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Untuk menilai keberadaan multikolinearitas, seseorang bisa memeriksa nilai VIF. Nilai VIF yang melebihi 10 berfungsi sebagai indikator kuat bahwasanya multikolinearitas hadir di antara variabel bebas, seperti yang diilustrasikan dalam Tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	,233	4,294
Prestasi Kerja	,306	3,268
Pengalaman Kerja	,194	5,156

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir
 Sumber: Data diolah melalui program SPSS 25.0

Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dirancang untuk menguji apakah ada korelasi statistik antara periode waktu tertentu (t) dan periode sebelumnya (t-1). Intinya, analisis regresi bermaksud untuk menilai bagaimana variabel bebas memengaruhi variabel terikat, yang idealnya memperlihatkan bahwasanya tidak boleh ada korelasi antara pengamatan saat ini dan pengamatan dari periode sebelumnya. Temuan uji autokorelasi yang dilaksanakan dalam studi ini dipaparkan dalam Tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8. Uji Durbin-Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,978 ^a	,957	,954	,644	2,020

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir
 Sumber: Data diolah melewati program SPSS 25.0

Sesudah menganalisis Tabel 4.13, menemukan bahwasanya nilai d yang dihitung ialah 2,020. Untuk menilai nilai ini, kami akan menyandingkannya dengan nilai kritis dari tabel *significant* pada tingkat 5%, dengan ukuran sampel 45 (n) dan tiga variabel bebas (k = 3). Dari analisis ini, kami mengidentifikasi batas bawah (dL) sebagai 1,3832 dan batas atas (dU) sebagai 1,6662. Berlandaskan kriteria yang ditetapkan untuk uji Durbin-Watson, yang menyatakan bahwasanya $dU < d < 4 - dU$, kami bisa menginterpretasikan temuan kami. Di sini, $4 - dU$ sama dengan 2,3338. Ini memungkinkan kita untuk mengamati bahwasanya $1,6662 <$

2,020 < 2,3338. Akibatnya, kami bisa dengan yakin menyimpulkan bahwasanya model regresi yang dimaksud tidak memperlihatkan masalah apa pun yang terkait dengan autokorelasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Untuk menilai sejauh mana ketiga variabel bebas Kompetensi, Prestasi Kerja, dan Pengalaman Kerja berdampak pada Pengembangan Karier Karyawan di Divisi Teknik PT. Duma Nusatama Balikpapan, akan dilaksanakan analisis secara rinci. Hasil analisis ini akan memberikan wawasan dan pertimbangan yang berharga bagi organisasi yang bersangkutan. Ringkasan hasil pengolahan data dipaparkan pada Tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,753	1,027		20,201	,000
	Kompetensi (X ₁)	,166	,057	,195	2,911	,006
	Prestasi Kerja (X ₂)	,517	,067	,453	7,774	,000
	Pengalaman Kerja (X ₃)	,420	,079	,391	5,334	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Data diolah melewati program SPSS 25.0

Berlandaskan hasil penelitian dan memanfaatkan SPSS versi 25.0 untuk analisis, kami sampai pada persamaan regresi berganda berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 20,753 + 0,166 X_1 + 0,517 X_2 + 0,420 X_3 + 1,027$$

Uji Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi berfungsi sebagai alat yang berharga untuk menilai kekuatan korelasi antara variabel bebas, khususnya kompetensi, kinerja kerja, dan pengalaman kerja, dalam kaitannya dengan pengembangan karier. Evaluasi ini mempertimbangkan pengaruh seseorang dan kolektif dari faktor-faktor ini. Temuan yang diperoleh melewati perhitungan memakai SPSS Versi 25.0 dipaparkan dalam Tabel 10 di bawah ini, yang menggambarkan nilai koefisien korelasi:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,978 ^a	,957	,954	,644	2,020

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Data diolah melalui program SPSS 25.0

Analisis yang dipaparkan dalam Tabel 10 memperlihatkan koefisien korelasi (R^2) senilai 0,978, yang memperlihatkan korelasi yang kuat antara variabel kompetensi (X_1), kinerja kerja (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) dalam kaitannya dengan pengembangan karier (Y), sebagaimana dinilai berlandaskan kriteria yang ditetapkan untuk kemajuan karier. Nilai R yang mendekati 1 memperlihatkan korelasi yang kuat dan searah antara variabel-variabel ini.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi mengevaluasi sejauh mana model memperhitungkan variabilitas variabel terikat. Nilai yang rendah memperlihatkan bahwasanya variabel bebas memiliki kapasitas yang *significant* untuk menjelaskan variabel terikat, pada akhirnya menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk prediksinya. Berikut ialah hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,978 ^a	,957	,954	,644	2,020

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Berlandaskan hasil penelitian yang dipaparkan pada Tabel 11, nilai R -kuadrat ialah 0,957, yang memperlihatkan bahwasanya variabel kompetensi (X_1), prestasi kerja (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) memiliki pengaruh senilai 95,7% terhadap variansi pengembangan karier (Y) pada divisi teknik di PT. Duma Nusatama Balikpapan. Sisanya senilai 4,3% bisa disebabkan oleh aspek lain yang tidak dipertimbangkan dalam analisis ini.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (t)

Tabel 12. Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	20,753	1,027		20,201	,000
Kompetensi (X_1)	,166	,057	,195	2,911	,006
Prestasi Kerja (X_2)	,517	,067	,453	7,774	,000
Pengalaman Kerja (X_3)	,420	,079	,391	5,334	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Data diolah melewati program SPSS 25.0

Hasil tersebut memperlihatkan bahwasanya kompetensi dicirikan oleh nilai beta senilai 0,166 sebagaimana yang dirinci dalam Tabel 4.17. Nilai t -statistik yang sesuai ialah 2,911 yang melebihi nilai t kritis senilai 2,019 dan tingkat *significant* ialah 0,006 yang $<$ nilai ambang batas 0,05. Demikian pula prestasi kerja dikaitkan dengan nilai beta senilai 0,517, nilai t -statistik senilai 7,774 dan tingkat *significant*

senilai 0,000 yang semuanya memperlihatkan korelasi yang kuat karena nilai ini juga di bawah 0,05. Selanjutnya, pengalaman kerja memperlihatkan nilai beta senilai 0,420 dengan nilai t-statistik senilai 5,334 dan tingkat *significant* senilai 0,000 yang memperkuat *significant*nya. Secara kolektif, temuan-temuan ini memperlihatkan bahwasanya variabel kompetensi, prestasi kerja dan pengalaman kerja memberikan pengaruh yang positif dan *significant* secara statistik terhadap pengembangan karier karyawan di divisi teknik PT. Duma Nusatama Balikpapan.

Uji Simultan (F)

Tabel 13. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381,680	3	127,227	306,486	,000 ^b
	Residual	17,020	41	,415		
	Total	398,699	44			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Kompetensi

Sumber: Data diolah melewati program SPSS 25.0

Berlandaskan data yang dipaparkan pada Tabel 13, nilai F hitung (Fhitung) ialah 306,486, yang melebihi nilai F kritis (Ftabel) senilai 2,83. Lebih lanjut, variabel bebas memperlihatkan nilai P senilai 0,000, yang memperlihatkan *significant* di bawah ambang batas 0,05. Berlandaskan kriteria pengujian yang ditetapkan, di mana Fhitung melampaui Ftabel dan nilai probabilitasnya kurang dari 0,05, kita bisa menyimpulkan bahwasanya variabel kompetensi, kinerja kerja, dan pengalaman kerja secara kolektif memberikan pengaruh yang *significant* terhadap pengembangan karier.

Berlandaskan hasil pengujian yang dilaksanakan, bab ini akan memberikan penjelasan yang lebih komprehensif tentang temuan yang diperoleh dari pengujian hipotesis. Analisis mendalam terhadap setiap hipotesis yang diteliti dalam studi ini akan dipaparkan:

Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir

Temuan dari uji hipotesis awal memperlihatkan hasil yang *significant* berlandaskan uji-t kompetensi (X1), yang menghasilkan nilai-t terhitung senilai 2,911, melampaui nilai-t kritis senilai 2,019. Selain itu, tingkat *significant* ditetapkan senilai 0,006, yang jauh < ambang *significant* yang sudah ditetapkan senilai 0,05. Akibatnya, kami menolak H0 dan menerima H1. Hasil ini memperlihatkan bahwasanya kompetensi memberikan pengaruh positif dan *significant* terhadap pengembangan karier. Maknanya, studi ini memvalidasi hipotesis pertama, yang mengarah pada kesimpulan bahwasanya H1 diterima.

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Temuan dari uji hipotesis awal memperlihatkan bahwasanya uji-t kompetensi (X1) menghasilkan nilai-t terhitung senilai 2,911, yang melebihi nilai-t kritis senilai 2,019, di samping tingkat *significant* senilai 0,006, yang secara *significant* < pada tingkat alfa yang sudah ditentukan sebelumnya senilai 0,05. Akibatnya, kami menolak H0 dan mendukung penerimaan H1. Keadaan ini memperlihatkan bahwasanya kompetensi memberikan pengaruh positif dan *significant* secara statistik terhadap pengembangan karier. Maknanya, studi ini mendukung validitas hipotesis pertama, yang mengarah pada kesimpulan bahwasanya H1 diterima.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Temuan dari uji hipotesis ketiga memperlihatkan bahwasanya uji-t pengalaman kerja (X3) menghasilkan nilai-t terhitung senilai 5,334, yang melampaui nilai-t kritis senilai 2,019. Selain itu, tingkat *significant* ditetapkan senilai 0,000, yang secara *significant* < ambang batas yang ditetapkan senilai 0,05. Akibatnya, kami menolak H_0 dan mendukung H_1 . Keadaan ini memperlihatkan bahwasanya pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan *significant* secara statistik terhadap pengembangan karier. Maknanya, studi ini mendukung hipotesis ketiga, yang menyimpulkan bahwasanya H_3 diterima.

IV. SIMPULAN

Berlandaskan hasil penelitian tentang korelasi antara kompetensi, prestasi kerja, dan pengalaman kerja dengan pengembangan karir karyawan pada Divisi Engineering PT. Duma Nusatama Balikpapan, maka diperoleh simpulan yakni:

1. Analisis variabel kompetensi (X1) memperlihatkan bahwasanya hasil pengujian parsial menghasilkan nilai t senilai 2,911, yang melebihi nilai t kritis senilai 2,019. Selanjutnya, tingkat *significant* ditetapkan senilai 0,006, yang < ambang batas 0,05. Temuan ini memperlihatkan bahwasanya kompetensi memberikan pengaruh positif dan *significant* secara statistik terhadap pengembangan karier, pada akhirnya mengonfirmasi dan memvalidasi hipotesis yang diajukan (H_1).
2. Berlandaskan hasil pengolahan data variabel prestasi kerja (X2) terbukti bahwasanya uji parsial diperoleh t hitung 7,774 > t tabel 2,019 dan nilai *significant* 0,000 (< 0,05) yang memperlihatkan bahwasanya prestasi kerja mempunyai pengaruh positif dan *significant* terhadap pengembangan karier, pada akhirnya menjawab dan menerima rumusan masalah (H_2).
3. Berlandaskan hasil pengolahan data variabel prestasi kerja (X3) diperoleh nilai t hitung dari uji parsial senilai 5,334 > t tabel 2,019 dan nilai *significant* senilai 0,000 yang berarti < 0,05. Keadaan ini memperlihatkan bahwasanya pengalaman kerja berdampak positif dan *significant* terhadap pengembangan karier, yang menjawab dan menerima pernyataan pertanyaan (H_3).
4. Berlandaskan (Uji-F) diketahui F_{hitung} (306,486) > dari F_{tabel} (2,83) dan nilai *significant* 0,000 < 0,05 pada akhirnya variabel kompetensi, prestasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berdampak *significant* terhadap pengembangan karier. Keadaan ini menjawab dan menerima rumusan masalah (H_4).

DAFTAR RUJUKAN

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. AE Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Amanda, R. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Berlandaskan Persepsi Karyawan Pada Divisi Warehouse dan Kurir PT. Andiarta Muzizat Balikpapan*.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Cetakan 1)*. Gava Media.

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Danang, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). **PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI PERUSAHAAN (Studi Kasus di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta)**. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(2), 9–21. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v14i2.14810>
- Fauzi, & Irviani, R. (2018). *Pengantar Manajemen*. CV. Andi Offset.
- Foster, B. (2015). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PPM.
- Garnida, D. (2017). **Pengaruh Pendidikan, Peengalaman Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur**. *EJournal Pemerintahan Integratif*.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Handoko & Rambe. (2018). **Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melewati Kepuasa Kerja**. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. BPFE.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Ma'ruf, A. (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Aswaja Pressindo.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). **Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Kinerja**

Penyuluh Pertanian Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ekonomi Global Masa Kini.*

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Alfabeta.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mranani, N., Supartini, & Muryani, E. (2020). *Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Pada PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya)*.
- Nainggolan, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Implementasi*. CV. Eureka Media Aksara.
- Pangestuti, D. C. (2019). *Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja*.
- Pramesti, G. (2017). *Kupas Tuntas Data Penelitian Dengan SPSS 22*. Alex Media Komputindo.
- Saputra, B., & Arianto, T. (2022). *Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Lautan Berlian Cabang Bengkulu*.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017b). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta Bandung.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Andi.
- Supranto, J. (2014). *Teknik Sampling untuk Survei dan Eksperimen*. PT. Rineka Jaya.
- Supranto, J. (2016). *Statistik Teori Dan Aplikasi*. Erlangga.

- Supriyadi. (2017). *Perbandingan Metode Partial Least Square (PLS)*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suyanto, B. (2022). *Metode Penelitian Sosial (Ketiga)*. Prenada Media Group.
- Utama, A. A. (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Athaya Abbas Mandiri Balikpapan*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. PT. Raja Grafindo.
- Yunita, M. (2021). *Pengaruh Promosi Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Pt. Berastagi Bintang Asia Medan*.
- Yusup. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. LD Media.
- Zulkarnain, R. F. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja Prestasi Kerja Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Berlandaskan Persepsi Karyawan PT. Altrak 1978 Balikpapan*.