

Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Santika Novelya¹, Ina Karuehni²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya, Indonesia

E-mail: santikanovelya97@gmail.com

Receive, 28 Juni 2023
Revised, 29 Juni 2023
Accepted, 12 Juli 2023

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening di kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.

Desain/Methodologi/Pendekatan – Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 55 orang responden yang merupakan pegawai kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah. Jenis penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert. Adapun teknik analisis yang digunakan dengan menggunakan teknik analisis data SMART PLS 3.0.

Temuan – Berdasarkan hasil analisis data penelitian diperoleh kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Serta kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata kunci: Kompetensi, Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pengembangan Karir

The Effect of Competence and Work Experience on Career Development Through Work Achievement as an Intervening Variable

Abstract

Objectives – This study aims to determine the effect of competence, and work experience on career development through work achievement as an intervening variable at the Central Kalimantan Province labor and transmigration office.

Design/Methodology/Approach – The data used in this study are primary data obtained from questionnaires. The sample size was 55 respondents who were employees of the Central Kalimantan Province labor and transmigration office. The type of research used is a quantitative approach. The research instrument used in this study used the Likert scale method. The analysis technique used is SMART PLS 3.0 data analysis technique.

Findings - Based on the results of data analysis, it is obtained that competence has a significant effect on work performance, work experience has a significant effect on career development, and work performance has a significant effect on career development. As well as competence has no significant effect on career development and work experience has no significant effect on job performance.

Keywords: Competence, Work Experience, Work Achievement, Career Development

Pendahuluan

Organisasi dituntut untuk terus melakukan berbagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia agar digunakan dan diberdayakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dengan kebutuhan organisasi, sumber daya manusia yang berkualitas menyangkut kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Pegawai merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan organisasi/instansi. Dalam hal ini, manajemen dalam organisasi harus mendorong pegawai agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan (Kaseger, 2013). Kompetensi merupakan suatu kemampuan atau keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Fauzi & Siregar, 2019).

Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan (Moben Pakpahan dan Sastra Tamami, 2015). Prestasi kerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam meningkatkan karir seorang pegawai. Prestasi kerja merupakan hasil dari kerja keras pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu (Karim, 2013).

Adapun pertanyaan dari penelitian ini adalah: “Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah?”, “Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah?”, “Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah?”, “Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah?”, “Apakah prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah?”, dan “Apakah kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir melalui prestasi kerja pegawai di kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah?”

Tujuan dari penelitian adalah: “Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai di kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah”, “Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir di kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah”, “Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja di kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah”, “Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir di kantor dinas tenaga kerja

dan transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah”, “Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir di kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah”, dan “Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir melalui prestasi kerja di kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah”

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) beserta segala kebijakan yang dapat memberikan pengaruh positif bagi pegawai dan organisasi atau instansi, juga diharapkan dapat memberikan sumber pengetahuan bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Kompetensi

Menurut (Ilham et al., 2021) kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan pengalaman yang ada dalam dirinya untuk menghasilkan suatu kinerja yang diharapkan

Pengalaman Kerja

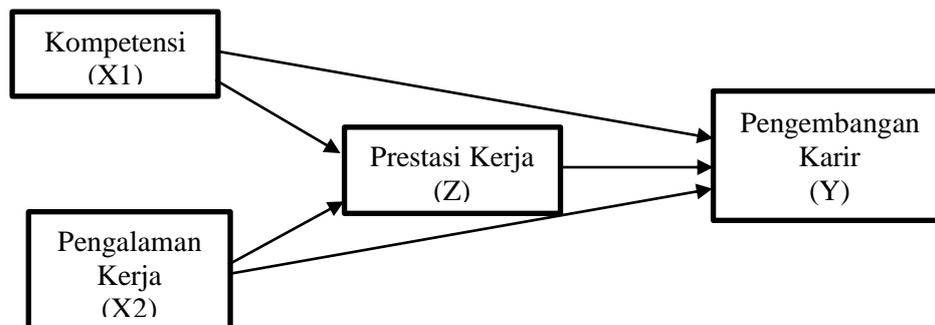
Menurut (Sartika, 2015) pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang diperoleh selama pegawai tersebut bekerja pada perusahaan ditempat kerjanya. Semakin lama pengalaman kerja yang mereka miliki semakin banyak pengetahuan yang mereka peroleh.

Pengembangan Karir

Menurut (Henry Simamora 2004:412) Kata karir dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda. Dari satu perspektif, karir merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama masa hidupnya. Ini merupakan karir yang obyektif. Meskipun demikian, dari perspektif lainnya karir terdiri atas perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Ini merupakan karir yang subyektif.

Prestasi Kerja

Menurut Anoraga dalam jurnal (Harefa, 2020) prestasi kerja pegawai adalah tingkat hasil rata-rata yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan dalam satu hari masa kerja maupun dalam kontinuitas pelaksanaan pekerjaan.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Metode Penelitian

Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah beralamatkan di Jalan Yos Sudarso No. 02 Kelurahan Palangka, Kecamatan Jekan Raya, Kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertahan dari tahun 2016 hingga tahun 2022 di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah dengan golongan II – IV yang berjumlah 55 orang.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena data yang disajikan dalam penelitian ini merupakan data dalam bentuk angka. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa pertanyaan pada kuesioner yang akan dijawab oleh responden, berkaitan dengan kompetensi dan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai, kesempatan pengembangan karir yang telah diberikan organisasi, dan prestasi kerja yang telah dicapai masing-masing pegawai. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis data dalam penelitian ini, menggunakan metode *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*.

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Item
1	Kompetensi (X1) (Ilham et al., 2021)	Kemampuan seseorang dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan pengalaman yang ada dalam dirinya untuk menghasilkan suatu kinerja yang diharapkan.	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap kerja	KO1 KO2 KO3
2	Pengalaman Kerja (X2) (Sartika, 2015)	Pengetahuan yang diperoleh selama pegawai tersebut bekerja pada perusahaan di tempat kerjanya.	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	PE1 PE2 PE3

3	Pengembangan Karir (Y) (Humaira et al., 2020)	Perjalanan yang sangat penting bagi pegawai karena dengan usaha yang keras dalam perusahaan untuk mengembangkan karirnya maka pegawai dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki.	1. Perlakuan adil dalam berkarir 2. Kepedulian para atasan langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang informasi 4. Adanya minat untuk dipromosikan 5. Tingkat kepuasan	PG1 PG2 PG3 PG4 PG5
4	Prestasi Kerja (Z) (Yamanie & Y, 2016)	Hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Disiplin kerja 4. Inisiatif 5. Kerjasama	PK1 PK2 PK3 PK4 PK5

Hasil Dan Pembahasan

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden penelitian diperoleh tanggapan sebagai berikut:

Tabel 2 Karakteristik Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase %
Jenis Kelamin :		
Laki-laki	30	54%
Perempuan	25	46%
Total	55	100%
Pangkat/Golongan :		
1 – 4 Tahun	4	8%
5 – 10 Tahun	18	32%
11 – 15 Tahun	25	45%
16 – 20 Tahun	8	15%
Total	55	100%
Pendidikan :		
Diploma	15	27%
Sarjana	30	54%
Magister	10	19%
Total	55	100%

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan pada jenis kelamin responden, maka dari 55 orang yang diambil sebagai responden terdapat responden laki-laki sebanyak 30 orang atau sebesar 54% dari total responden dan sisanya 25 orang berjenis kelamin perempuan sebesar 46%.

Masa kerja yang paling banyak yakni pada masa jabatan 11- 15 Tahun yang berjumlah 25 responden dengan presentase 45% , lalui diikuti masa jabatan 5 – 10 Tahun yang berjumlah 18 orang dengan presentase 32%, selanjutnya masa jabatan 16 – 20 Tahun berjumlah 8 orang dengan presentase nya 15%, dan yang terakhir masa jabatan 1 – 4 Tahun berjumlah 4 orang dengan presentase 8%.

Tingkat pendidikan formal yang di selesaikan memiliki presentase tamatan Diploma sebesar 15 orang dengan presentase nya berjumlah 27%, Sarjana memiliki jumlah yang paling banyak dengan jumlah 30 orang dengan presentase nya adalah 54% dan terakhir yang bergelas magister berjumlah 10 orang dengan presentase nya adalah 19%.

Measurement Model (Outer Model)

Convergent Validity

Berikut ini adalah pengolahan data pertama berdasarkan 4 variabel dengan jumlah 19 pernyataan.

Tabel 3 Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
Kompetensi	KO.1	0.755	0.700	Valid
	KO.2	0.896	0.700	Valid
	KO.3	0.931	0.700	Valid
	KO.4	0.942	0.700	Valid
	KO.5	0.888	0.700	Valid
	KO.6	0.906	0.700	Valid
Pengalaman Kerja	PE.1	0.938	0.700	Valid
	PE.2	0.914	0.700	Valid
	PE.3	0.783	0.700	Valid
Prestasi Kerja	PK.1	0.922	0.700	Valid
	PK.2	0.945	0.700	Valid
	PK.3	0.892	0.700	Valid
	PK.4	0.818	0.700	Valid
	PK.5	0.625	0.700	Tidak Valid
Pengembangan Karir	PG.1	0.188	0.700	Tidak Valid
	PG.2	0.914	0.700	Valid
	PG.3	0.929	0.700	Valid
	PG.4	0.801	0.700	Valid
	PG.5	0.936	0.700	Valid

Sumber : data diolah pada tahun 2023

Convergent validity dari model pengukuran dapat dari korelasi antara skor item/instrumen dengan skor konstruksinya (*loading factor*) dengan kriteria nilai *loading factor* dari setiap instrumen > 0.7. Berdasarkan pengolahan data pertama terdapat 1 indikator di variabel Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir yang instrumen yang tidak valid (<0.7) yaitu PK.5 dan PG.1 selebihnya

valid (>0.7). Sehingga nilai *loading factor* yang <0.7 harus dieliminasi atau dihapus dari model.

Agar memenuhi convergent validity yang dipersyaratkan, yaitu lebih tinggi dari 0,7 maka dilakukan pengolahan data yang kedua.

Tabel 4 Loading Factor

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
Kompetensi	KO.1	0.753	0.700	Valid
	KO.2	0.894	0.700	Valid
	KO.3	0.931	0.700	Valid
	KO.4	0.943	0.700	Valid
	KO.5	0.892	0.700	Valid
	KO.6	0.903	0.700	Valid
Pengalaman Kerja	PE.1	0.938	0.700	Valid
	PE.2	0.913	0.700	Valid
	PE.3	0.784	0.700	Valid
Prestasi Kerja	PK.1	0.962	0.700	Valid
	PK.2	0.965	0.700	Valid
	PK.3	0.940	0.700	Valid
	PK.4	0.746	0.700	Valid
Pengembangan Karir	PG.2	0.916	0.700	Valid
	PG.3	0.923	0.700	Valid
	PG.4	0.809	0.700	Valid
	PG.5	0.938	0.700	Valid

Sumber: data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data yang kedua, dengan mengeliminasi beberapa instrumen yang tidak valid maka nilai instrumen-instrumen diatas sudah memenuhi kriteria yaitu lebih dari 0.700.

Discriminant Validity

Tabel 5 Nilai Cross Loading

Variabel	Indikator	Kompetensi	Pengalaman Kerja	Pengembangan Karir
Kompetensi	KO.1	0.755	0.085	0.061
	KO.2	0.838	0.077	0.055
	KO.3	0.759	0.161	0.002
	KO.4	0.762	0.109	-0.016
	KO.5	0.770	0.096	-0.063
	KO.6	0.942	0.137	0.149
Pengalaman Kerja	PE.1	0.058	0.938	0.718
	PE.2	0.198	0.914	0.738
	PE.3	0.049	0.782	0.546
Pengembangan Karir	PG.2	0.130	0.746	0.917
	PG.3	0.249	0.725	0.924
	PG.4	0.068	0.593	0.806
	PG.5	0.179	0.671	0.939

Sumber : data diolah pada tahun 2023

Dari hasil tabel 5 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya lebih besar daripada nilai cross loading. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator blok lainnya.

Composite Reliability

Tabel 6 Composite Reliability dan Validitas

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kompetensi (X1)	0.946	0.957	0.789
Pengalaman Kerja (X2)	0.854	0.912	0.776
Pengembangan Karir (Y)	0.919	0.943	0.806
Prestasi Kerja (Z)	0.925	0.949	0.824

Sumber : diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 6 bahwa hasil pengujian *composite reliability* menunjukkan nilai > 0.6 yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Inner Model

Analisis Variant (R^2) atau Uji Determinasi

Analisis Variant (R^2) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 7:

Tabel 7 Nilai R-square

<i>Item</i>	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Pengembangan Karir	0.694	0.675
Prestasi Kerja	0.285	0.257

Sumber : diolah pada tahun 2023

Berdasarkan nilai r-square pada gambar 7 menunjukkan bahwa Kompetensi dan pengalaman kerja mampu menjelaskan variabilitas Pengembangan Karir sebesar 67,5%, dan sisanya sebesar 32,5% diterangkan oleh variabel lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan Kompetensi dan pengalaman kerja mampu menjelaskan variabilitas Prestasi Kerja sebesar 25,7%, dan sisanya sebesar 74, 3% diterangkan oleh variabel lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 8 Path Coefficients (Mean, STDEV, t-Value)

Konstruk	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ((O/STDEV))</i>	<i>P Values</i>
Kompetensi > Pengembangan Karir	0.317	0.138	0.092	1.490	0.137
Kompetensi > Prestasi Kerja	0.530	0.547	0.097	5.475	0.000

Pengalaman Kerja > Pengembangan Karir	0.782	0.781	0.083	9.378	0.000
Pengalaman Kerja > Prestasi Kerja	0.023	0.017	0.092	0.249	0.804
Prestasi Kerja > Pengembangan Karir	-0.382	-0.371	0.155	2.462	0.014

Pengujian Hipotesis H1

Dari tabel 8 di atas dapat dilihat nilai *original sample estimate LS* adalah sebesar 0,530 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 5,475 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,674. Nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama diterima**, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sambung, 2020) kompetensi yang dimiliki mampu mengembangkan kreativitas pegawai untu mampu menyelesaikan pekerjaannya.

Pengujian Hipotesis H2

Dari tabel 8 di atas dapat dilihat nilai *original sample estimate LS* adalah sebesar 0,137 dengan signifikansi diatas 5% yang dengan nilai t- statistik 1,490 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,674. Nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua ditolak**, hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Rulianto et al., 2023) jika kompetensi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengujian Hipotesis H3

Dari tabel 8 di atas dapat dilihat nilai *original sample estimate LS* adalah sebesar 0,023 dengan signifikansi diatas 5% yang dengan nilai t- statistik 0.249 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,674. Nilai *original sample estimate* negatif mengindikasikan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh dan negatif terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga ditolak**.

Pengujian Hipotesis H4

Dari tabel 8 di atas dapat dilihat nilai *original sample estimate LS* adalah sebesar 0,782 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 9,378 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,674. Nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keempat diterima**, hal ini sejalan dengan hasil penelitian (G, 2021) pengalaman kerja memperkuat hubungan pendidikan dengan kinerja pegawai, yang berarti pendidikan salah satu faktor penentu karir seseorang.

Pengujian Hipotesis H5

Dari tabel 8 di atas dapat dilihat nilai *original sample estimate LS* adalah sebesar -0,382 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 2,462 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,674. Nilai

original sample estimate negatif mengindikasikan bahwa prestasi kerja berpengaruh negatif terhadap pengembangan karir. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kelima ditolak**.

Pengujian Hipotesis H6

Dari tabel 8 di atas dapat dilihat nilai *original sample estimate LS* Kompetensi adalah sebesar 0.137 dengan signifikansi diatas 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 1.490 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,674 sedangkan *original sample estimate LS* pengalaman kerja adalah sebesar 0.000 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 9.378 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,674 serta prestasi kerja *original sample estimate LS* prestasi kerja adalah sebesar 0.014 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 2.462 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,674 dengan nilai *original sampel* -0.382 mengindikasikan bahwa kompetensi dan pengalaman kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap pengembangan karir melalui prestasi kerja. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keenam ditolak**.

SIMPULAN

Dari hasil yang telah didapatkan dari data responden yang diolah maka didapatkan kesimpulan bahwa: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pengembangan karir di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, Pengalaman kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Kalimantan Tengah. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Kalimantan Tengah. Prestasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengembangan karir di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Kalimantan Tengah. Dan prestasi kerja bisa berpengaruh terhadap pengembangan karir apabila prestasi kerja tersebut digunakan dan dimanfaatkan dengan baik dan benar untuk pengembangan karir pegawai tersebut. Kompetensi dan pengalaman kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap pengembangan karir melalui prestasi kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Kalimantan Tengah.

Dikarenakan adanya keterbatasan penulis dalam menyebarkan dan mengambil data saat melakukan penelitian ini, sehingga hasil yang didapatkan belum mewakili teori secara keseluruhan. Untuk itu, penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian di sektor yang berbeda dari yang dilakukan dalam penelitian ini. Penulis juga menyarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel-variabel yang belum ada dipenelitian ini untuk diteliti dengan menghubungkan variabel-variabel yang diteliti oleh penulis.

Referensi

- 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>
- G, H. S. G. (2021). *pengalaman kerja sebagai moderasi (studi pada pt . isa kabupaten barito timur) Transformational leadership in increasing intrinsic motivation and employee performance ; mediation model analysis*. 2(3), 198–210.
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Dengan Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), 225. <https://doi.org/10.37905/aksara.6.3.225-240.2020>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Ilham, D., Sunarsi, D., Suryakencana, U., & Barat, J. (2021). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(3), 332–346.
- Karim, N. (2013). Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cafã%o Bambu Express Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 513–522. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2725>
- Kaseger, R. (2013). Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 906–916. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2827>
- Moben Pakpahan dan Sastra Tamami. (2015). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LABTECH PENTA INTERNASIONAL BATAM Moben Pakpahan dan Sastra Tamami Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan. *Jurnal Equilibria*, 2(1), 1–17.
- Rulianto, E., Suswanti, E., & Nasir, M. J. A. (2023). *Analisis Kompetensi Pegawai , Pengawasan , Motivasi , dan Kinerja Se-Kecamatan Prajurit Kulon Mojokerto*. 4(1), 28–37.
- Sambung, R. (2020). Pelatihan dan Kepemimpinan Visioner dalam meningkatkan Kreativitas Pegawai di Kalimantan Tengah. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 169. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2020.v14.i02.p04>
- Sartika, A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 3(1), 54–65.
- Yamanie, I. Y., & Y, S. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 55–65.