

# Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karier Pada Perum Bulog Devisi Regional Sumsel-Babel

Tika Zahara<sup>1</sup>, Erfan Robyardi<sup>2</sup>, Heryati<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [tikazahara05@gmail.com](mailto:tikazahara05@gmail.com)

<sup>2</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, [Epan.robby@gmail.com](mailto:Epan.robby@gmail.com)

<sup>3</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, [yatiheryati67@yahoo.com](mailto:yatiheryati67@yahoo.com)

## ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of skills and work experience on the development of career in the regional division BULOG of SUMSEL-BABEL. The population in this study is the all-employees of the regional division of SUMSEL-BABEL, which amounted to 45 people. The sample in this study amounted to 45 respondents which were taken from all the employees of the regional division of SUMSEL-BABEL. The data that is researched is the survey data of the Perum BULOG regional of SUMSEL-BABEL. Data analysis is performed using the quantitative method of SPSS for Windows version 23 Program. The results of the research can be noted that there is a significant influence between skills and work experience both partially and jointly towards the development of careers in the regional division of BULOG of SUMSEL-BABEL. Result coefficient of determination obtained adjusted value of R<sup>2</sup> in the determination of R Square (R<sup>2</sup>) of 0.782 which means that 78.2%. Career development influenced by skills and work experience variables. While the remainder of the study, 21.8% were donated by factors of another factor that were not researched.*

**Keywords:** Skills, Work Experience, Career Development

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karier pada perum BULOG devisi regional SUMSEL-BABEL. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai perum BULOG devisi regional SUMSEL-BABEL yang berjumlah 45 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 responden yang diambil dari seluruh pegawai perum BULOG devisi regional SUMSEL-BABEL. Data yang diteliti merupakan data kuesioner pegawai Perum BULOG regional SUMSEL-BABEL. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif Program SPSS for windows versi 23. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keterampilan dan pengalaman kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap pengembangan karier pada perum BULOG devisi regional SUMSEL-BABEL. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar determinasi R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,782 yang berarti bahwa 78,2 %. Pengembangan karir dipengaruhi oleh variable Keterampilan dan Pengalaman Kerja. Sedangkan sisanya dari penelitian, 21,8 % disumbangkan oleh factor faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci :** Keterampilan, Pengalaman Kerja, Pengembangan Karier

## A. PENDAHULUAN

Fenomena yang terjadi pada lingkungan perum BULOG devisi regional SUMSEL-BABEL yaitu, Kurangnya Keterampilan serta pengalaman kerja yang dimiliki pegawai sehingga akan menghambat pengembangan karier bagi pegawai dan perusahaan tersebut, hubungan keterampilan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karier dimana keterampilan dan pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan karier suatu perusahaan sehingga maju dan berkembangnya perusahaan ditentukan adanya keterampilan dan pengalaman kerja pada pegawai.

(Sujarweni, Wiranta 2015) menyatakan tujuan diadakan diklat pada umumnya untuk merangkai pembina terhadap tenaga kerja atau pegawai supaya dapat :

1. Meningkatkan kepribadian serta semangat pengabdian kepada perusahaan.
2. Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
3. Melatih dan meningkatkan kerja dalam merencanakan.
4. Meningkatkan ilmu pengetahuan

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai sebuah tujuan. Manajemen sumber daya manusia ialah ilmu maupun seni yang mengatur peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Tujuan perusahaan dikatakan tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana akan tetapi tergantung pada sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya.

Perusahaan umum Badan urusan logistik atau disingkat perum BULOG ialah perusahaan umum milik negara yang bergerak dalam bidang logistik pangan, ruang lingkup perusahaan meliputi usaha logistik/ pergudangan, survei dan pemberantasan hama, menyediakan karung plastic usaha angkut, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. ([www.bulog.id](http://www.bulog.id)).

Dwi Megantoro (2015) mengemukakan keterampilan merupakan kemampuan yang dilakukan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan tidak terlalu berat dan mudah dalam mencapai tujuan

Muamarizal, Samsir, Marzolina (2015) pengalaman kerja seseorang terpacu pada masa kerja dan berapa banyak jenis pekerjaan beserta jabatan yang telah dilakukan dalam periode pekerjaan atau jabatan yang di duduki.

Kadarisman (2012:334) pengembangan karier merupakan kondisi dimana menunjukkan telah adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi dengan adanya jalur karier yang di tetapkan oleh pihak perusahaan atau organisasi.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **1. Keterampilan**

(Dwi Megantoro 2015) mengemukakan keterampilan ialah kemampuan yang dilakukan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan tidak terlalu berat dan mudah dalam mencapai tujuan.

(Dwi Megantoro 2015) Pengertian keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melakukan beberapa tugas yang merupakan pengembangan diri hasil *training* dan pengalaman yang didapat.

Keterampilan merupakan kemampuan, (Lian. Dkk 2013) kemampuan atau keahlian yang di jadikan sebagai kapasitas sebagai kebutuhan yang digunakan untuk melaksanakan tugas dan perkembangan dari hasil pengalaman dan pelatihan.

### **2. Pengalaman Kerja**

(Dwi Megantoro 2015) yaitu pengalaman ketika seseorang bisa mempengaruhi organisme dan dapat di anggap sebagai salah satu kesempatan untuk belajar adapun hasil belajar dari pengalaman kerja yang akan membuat seseorang tersebut kerja lebih efektif dan efisien.

(Muamarizal, Samsir, Marzolina 2015) pengalaman kerja seseorang terpacu pada masa kerja dan berapa banyak jenis pekerjaan beserta jabatan yang telah dilakukannya dalam beberapa periode pekerjaan atau jabatan yang diduduki.

Dengan definisi diatas disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan kesempatan hasil belajar dari pengalaman kerja yang dapat membuat seseorang

bekerja lebih efektif dan efisien sehingga pengalaman kerja mengacu pada lama seorang bekerja dan berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukan dalam beberapa periode pekerjaan atau jabatan yang diduduki seseorang pada masa kerja.

### 3. Pengembangan Karier

(Kadarisman, 2012: 322) Pengembangan karir adalah proses kegiatan seorang karyawan untuk untuk mencapai kedudukan jabatan di dalam organisasi atau perusahaan, yang akan di lakukan di masa yang akan datang.

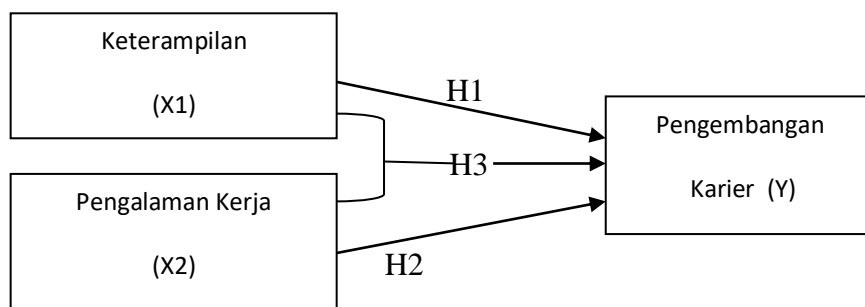
(Kadarisman, 2012:334) Mengemukakan pengembangan karir adalah kondisi dimana menunjukkan telah ada peningkatan status seseorang dalam organisasi dengan adanya jalur karier yang di tetapkan oleh pihak perusahaan atau organisasi.

### 4. Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2018:128) Kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebab masalah yang penting.

Menurut pemikiran dalam penelitian ini adalah Keterampilan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) sebagai variabel bebas, dan Pengembangan karier (Y) sebagai variabel terikat.

**Gambar Kerangka Pemikiran**



### 5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:134) hipotesis ialah hasil sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian dalam rumusan masalah dinyatakan bentuk pertanyaan dan di katakan sementara sebab jawaban yang baru di dasarkan oleh teori yang relevan belum di dasarkan oleh fakta empiris yang di dapatkan melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian jawaban yang empiris.

H1 : Diduga ada pengaruh keterampilan terhadap pengembangan karier pada Perum Bulog Divisi Regional SUMSEL-BABEL

H2 : Diduga ada pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karier pada Perum Bulog Divisi Regional SUMSEL-BABEL

H3 : Diduga ada pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karier pada Perum Bulog Divisi Regional SUMSEL-BABEL

### C. METODE PENELITIAN

Objek/Lokasi Penelitian ini di lakukan pada Perum Bulog divisi regional Sumsel-babel. bertempat di jalan Perintis Kemerdekaan No.1 Palembang 30114. Didalam Metode ini menggunakan Penelitian Kuantitatif untuk mengetahui antar variabel. Yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keterampilan (X1) dan Pengalaman

Kerja (X2), terhadap Pengembangan Krier (Y). Populasi dalam penelitian ini memiliki 45 seluruh pegawai yang ada pada Perum Bulog Divisi Regional SUMSEL-BABEL. Jumlah sampel yaitu 45 orang pegawai pada Perum BULOG Divisi Regional SUMSEL-BABEL.

Sumber data dibagi menjadi :

1. Sumber Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari tempat atau objek dan memberikan data langsung kepada pengumpulan data seperti dokumen-dokumen instansi yang berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan yang lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

2. Sumber Data Skunder

Data skunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberi data kepada pengumpulan data, misalnya melalui orang lain. Dalam penelitian yang dilakukan yaitu menggunakan sumber data primer dan skunder.

Teknik yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data adalah:

1. Observasi

Observasi suatu pengamatan secara langsung ke objek penelitian yang bertujuan untuk memahami masalah dan fenomena yang ada dalam objek penelitian tersebut.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi secara perangkat pertanyaan dan pertanyaan tertulis kepada responden untuk di isi jawaban.

Dalam penelitian ini penelitian menggunakan teknik pengumpulan data yaitu: wawancara, observasi, kuesioner dan dokumentasi. Yang mana didalam masing-masing teknik tersebut mempunyai macam-macam cara dalam pelaksanaannya.

Teknik Analisis Data penelitian yaitu

1. Analisis Regresi Berganda

Sugiyono (2015:227) analisis regresi linier berganda meramalkan situasi (naik turunnya) variabel dependen jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Penyelesaian analisis regresi berganda yang dikelola menggunakan software for windows 23. Regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan agar mengetahui seberapa besar pengaruh Keterampilan dan Pengalaman kerja Terhadap Pengembangan Karier.

2. Analisis Koefisien Kolerasi.

Sugiyono (2018:276) analisis koefisien kolerasi untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda supaya dbisa menentukan hasil hubungan antara variabel.

**Tabel Interpretasi Koefisien Kolerasi Nilai r**

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,0199	Sangat Kuat
2	0,200 – 0,399	Kuat
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,779	Rendah
5	0,800 – 0,1000	Sangat Rendah

Sumber : (Sugiyono 2018:287)

### 3. Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Siregar (2013:338) mengemukakan koefisien determinasi ( $r^2$ ) ialah angka yang menyatakan dan digunakan supaya mengetahui kontribusi ataupun sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

Kriteria Penguji Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

#### 1. Uji t (Secara Parsial)

Sujarweni, Wiranta (2015:161), uji t ialah pengujian koefisien regresi parsial individual digunakan agar mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependent (Y).Kriteria:

- Jika  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Jika  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

#### 2. Uji F (Secara Simultan)

Sujarweni (2015:162), uji F adalah penguji signifikan persamaan digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y). Kriteria:

- Jika  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Jika  $F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

## D. HASIL PENELITIAN

### 1. Hasil Uji Instrumen

#### a. Hasil Validitas

#### 1) Uji Validitas Keterampilan ( $X_1$ )

Keterampilan diukur dengan 10 butir pertanyaan. Uji coba instrumen telah diukur terhadap 45 responden. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS versi 23. Hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variabel pengalaman kerja terlihat pada tabel berikut :

**Tabel Uji Validitas Variabel Keterampilan ( $X_1$ )**

No	Item	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
1	Soal 1	0,712	0,288	r hitung > r tabel	Valid
2	Soal 2	0,524	0,288	r hitung > r tabel	Valid
3	Soal 3	0,407	0,288	r hitung > r tabel	Valid
4	Soal 4	0,656	0,288	r hitung > r tabel	Valid
5	Soal 5	0,536	0,288	r hitung > r tabel	Valid
6	Soal 6	0,720	0,288	r hitung > r tabel	Valid
7	Soal 7	0,543	0,288	r hitung > r tabel	Valid
8	Soal 8	0,400	0,288	r hitung > r tabel	Valid
9	Soal 9	0,717	0,288	r hitung > r tabel	Valid
10	Soal 10	0,591	0,288	r hitung > r tabel	Valid

*Sumber : Data Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel menunjukkan semua butir pertanyaan pada keterampilan kerja menunjukkan  $r$  hitung >  $r$  tabel berarti seluruh butir dapat dikatakan valid. Hal ini berarti bahwa semua butir yang dijadikan sebagai indikator terhadap keterampilan kerja telah sah untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

#### 2) Uji Validitas Pengalaman Kerja ( $X_2$ )

Pengalaman Kerja diukur dengan 10 butir pertanyaan. Uji coba instrumen telah diukur terhadap 45 responden. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS versi 23. Hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variabel pengalaman kerja terlihat pada tabel berikut :

**Tabel Uji Validitas Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Item	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
1	Soal 1	0,483	0,288	r hitung > r tabel	Valid
2	Soal 2	0,395	0,288	r hitung > r tabel	Valid
3	Soal 3	0,631	0,288	r hitung > r tabel	Valid
4	Soal 4	0,480	0,288	r hitung > r tabel	Valid
5	Soal 5	0,617	0,288	r hitung > r tabel	Valid
6	Soal 6	0,586	0,288	r hitung > r tabel	Valid
7	Soal 7	0,618	0,288	r hitung > r tabel	Valid
8	Soal 8	0,595	0,288	r hitung > r tabel	Valid
9	Soal 9	0,493	0,288	r hitung > r tabel	Valid
10	Soal 10	0,736	0,288	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel menunjukkan semua butir pertanyaan pada pengalaman kerja menunjukkan r hitung > r tabel berarti seluruh butir dapat dikatakan valid. Hal ini berarti bahwa semua butir yang dijadikan sebagai indikator terhadap pengalaman kerja telah sah untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

**3) Uji Validitas Pengembangan Karir (Y)**

Pengembangan Karir diukur dengan 10 butir pertanyaan. Uji coba instrumen telah diukur terhadap 45 responden. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS versi 23. Hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variabel Pengembangan Karir terlihat pada tabel berikut :

**Tabel Uji Validitas Pengembangan Karir (Y)**

No	Item	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
1	Soal 1	0,630	0,288	r hitung > r tabel	Valid
2	Soal 2	0,439	0,288	r hitung > r tabel	Valid
3	Soal 3	0,769	0,288	r hitung > r tabel	Valid
4	Soal 4	0,433	0,288	r hitung > r tabel	Valid
5	Soal 5	0,517	0,288	r hitung > r tabel	Valid
6	Soal 6	0,464	0,288	r hitung > r tabel	Valid
7	Soal 7	0,746	0,288	r hitung > r tabel	Valid
8	Soal 8	0,450	0,288	r hitung > r tabel	Valid
9	Soal 9	0,517	0,288	r hitung > r tabel	Valid
10	Soal 10	0,592	0,288	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel menunjukkan semua butir pertanyaan pada pengembangan karir menunjukkan r hitung > r tabel berarti seluruh butir dapat dikatakan valid. Hal ini berarti bahwa semua butir yang dijadikan sebagai indikator terhadap pengembangan karir telah sah untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**1) Hasil Uji Reliabilitas Keterampilan**

Hasil perhitungan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk Keterampilan dengan bantuan *SPSS for Windows versi 23* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas Keterampilan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,777	10

*Sumber : Data Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0,777 > 0,06, maka 10 butir pertanyaan dijadikan sebagai indikator pada Keterampilan sudah reliable.

## 2) Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja

Hasil perhitungan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk Pengalaman Kerja dengan bantuan *SPSS for Windows versi 23* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	10

*Sumber : Data Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0,762 > 0,06, maka 10 butir pertanyaan dijadikan sebagai indikator pada Pengalaman Kerja sudah reliable.

## 3) Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir

Hasil perhitungan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk Pengembangan Karir dengan bantuan *SPSS for Windows versi 23* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,733	10

*Sumber : Data Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0,733 > 0,06, maka 10 butir pertanyaan dijadikan sebagai indikator pada Pengembangan Karir sudah reliable.

## 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1) Hasil Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan diatas 0,05 maka terdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikan di bawah 0,05 maka tidak terdistribusi normal.

Uji normalitas dilakukan melalui *Kolmogorov Smirnov* dengan alat bantu *SPSS For Windows Versi 23* dengan hasil adalah sebagai berikut :

**Tabel Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,89005387
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,045
	Negative	-,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- 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, 2020.**

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai residual untuk data sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian signifikan residualnya berdistribusi normal.

**2) Hasil Uji Multikolinieritas**

Adapun teknik yang digunakan untuk uji multikolinieritas dalam penelitian ini dengan alat bantu SPSS Versi 23. Metode pengambilan keputusan yaitu jika tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas.

Hasil pengujian multikolinieritas adalah sebagai berikut :

**Tabel Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,265	4,259		1,941	,059		
Keterampilan	,820	,131	,806	6,269	,000	,560	1,787
Pengalaman Kerja	-,032	,112	-,036	-,283	,778	,560	1,787

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

**Sumber : Data Diolah, 2020**

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* Keterampilan 0,560 > 0,1 dan VIF 1,787 < 10, serta nilai *tolerance* Pengalaman kerja 0,560 > 0,1 dan VIF 1,787 < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.

**3) Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan cara melihat nilai signifikan ( Sig ), apabila nilai Sig < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas atau sebaliknya. Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:



**Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,265	4,259		1,941	,059
	KETERAMPILAN	,820	,131	,806	6,269	,000
	PENGALAMAN KERJA	-,032	,112	-,036	-,283	,778

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : *Data Diolah, 2020.*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan dari variabel-variabel independen lebih besar dari 0,05 (Sig > 0,05) dengan demikian bahwa model regresi yang dipakai tidak terjadi heteroskedastisitas

### 3. Hasil Analisis Data

#### 1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mencari nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,265	4,259		1,941	,059
	KETERAMPILAN	,820	,131	,806	6,269	,000
	PENGALAMAN KERJA	-,032	,112	-,036	-,283	,778

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

Sumber : *Data Diolah, 2020*

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda menggunakan Program SPSS Versi 23 di dapat rumus persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 8,265 + 0,820 X_1 + - 0,032 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut nilai konstanta sebesar 8,265, hal ini berarti jika variabel keterampilan ( $X_1$ ) dan variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) sama dengan nol, maka pengembangan karir ( $Y$ ) = 0,820. Apabila variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel keterampilan dianggap tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan pengembangan karir sebesar 0,820 satuan. Sebaliknya jika keterampilan menurun 1 (satu) satuan maka pengembangan karir akan mengalami penurunan sebesar 0,820 satuan. Apabila variabel keterampilan ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1(satu) satuan sedangkan variabel pengalaman kerja dianggap tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan pengembangan karir sebesar -0,032 satuan. Sebaliknya jika pengalaman kerja menurun sebesar 1 (satu) satuan dan keterampilan dianggap konstan, maka pengembangan karir akan ikut menurun sebesar -0,032 satuan.

## 2) Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Sugiyono (2014:275) analisis korelasi berganda merupakan perluasan dari analisis regresi linier sederhana. Analisis korelasi berganda dengan menggunakan Korelasi Pearson atau Product Moment Pearson.

**Tabel Hasil Analisis Koefisien Korelasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 <sup>a</sup>	,612	,593	2,958

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, KETERAMPILAN  
**Sumber : Data Diolah, 2020.**

Dari variabel diatas, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (R) antara keterampilan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir adalah 0,782 sementara itu kriteria nilainya adalah sebagai berikut :

**Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r**

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,80 – 1,000	Tinggi
2.	<b>0,60 – 0,799</b>	<b>Cukup</b>
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,20 – 0,399	Rendah
5.	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,782, berarti berada pada range 0,60-0,799 sebagai tertera pada tabel 3.1, hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara keterampilan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir adalah cukup.

## 3) Hasil Koefisien Determinasi

Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian koefisien determinasi dengan alat bantu menggunakan program *SPSS For Windows Versi 23* dengan hasil pengujian adalag sebagai berikut :

**Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 <sup>a</sup>	,612	,593	2,958

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, KETERAMPILAN  
**Sumber : Data Diolah, 2020.**

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS For Windows Versi 23* dapat diketahui bahwa koefisien determinasi *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,782 yang berarti bahwa 78,2 %. Pengembangan karir dipengaruhi oleh variabel Keterampilan dan Pengalaman Kerja. Sedangkan sisanya dari penelitian, (100 % - 78,2 %) 21,8 % disumbangkan oleh faktor faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor motivasi, faktor kompetensi, faktor komunikasi, faktor kompensasi, dan faktor disiplin kerja.

#### 4. Kriteria Pengujian Hipotesis

##### 1) Hasil Uji t (Secara Parsial)

Uji ini digunakan untuk membuktikan apakah variabel pemberian upah secara parsial mempengaruhi. Hasil pengolahan data sebagai berikut :

**Tabel Hasil Uji t (Secara Parsial) Keterampilan Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,044	4,142		1,942	,059
	KETERAMPILAN	,796	,097	,782	8,217	,000

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

Sumber : Data Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel keterampilan terhadap pengembangan karir pada Perum BULOG Divisi Regional SUMSEL- BABEL.

**Tabel Hasil Uji t (Secara Parsial) Pengalaman Kerja Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,545	4,642		5,288	,000
	PENGALAMAN KERJA	,434	,115	,498	3,769	,000

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada Perum BULOG Divisi Regional SUMSEL- BABEL.

##### 2) Hasil Uji F (Secara Bersama-sama)

Pengujian hipotesis uji F ini digunakan untuk melihat apakah secara bersama-sama variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut :

**Tabel Hasil Uji F (Secara Bersama-sama) ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	578,938	2	289,469	33,082	,000 <sup>b</sup>
	Residual	367,506	42	8,750		
	Total	946,444	44			

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, KETERAMPILAN

Sumber : Data Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel keterampilan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada Perum BULOG Divisi Regional SUMSEL- BABEL.

## E. PEMBAHASAN

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut nilai konstanta sebesar 8,265, hal ini berarti jika variabel keterampilan ( $X_1$ ) dan variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) sama dengan nol, maka pengembangan karir ( $Y$ ) = 0,820. Apabila variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel pengalaman kerja dianggap tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan pengembangan karir sebesar 0,820 satuan. Sebaliknya jika pengalaman kerja menurun 1 (satu) satuan maka pengembangan karir akan mengalami penurunan sebesar 0,820 satuan. Apabila variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1(satu) satuan sedangkan variabel keterampilan dianggap tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan pengembangan karir sebesar -0,032 satuan. Sebaliknya jika pengalaman kerja menurun sebesar 1 (satu) satuan dan keterampilan dianggap konstan, maka pengembangan karir akan ikut menurun sebesar -0,032 satuan.

Dilihat dari Nilai koefisien korelasi ( $R$ ) yaitu sebesar 0,782, berarti berada pada range 0,60-0,799 sebagai tertera pada tabel 3.1, hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara keterampilan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir adalah cukup.

Dilihat dari koefisien determinasi  $R$  Square ( $R^2$ ) sebesar 0,782 yang berarti bahwa 78,2 %. Pengembangan karir dipengaruhi oleh variabel Keterampilan dan Pengalaman Kerja. Sedangkan sisanya dari penelitian, (100 % - 78,2 %) 21,8 % disumbangkan oleh faktor faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor motivasi, faktor kompetensi, faktor komunikasi, faktor kompensasi, dan faktor disiplin kerja.

Berdasarkan hasil uji  $t$  x1 diperoleh signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada Perum BULOG Divisi Regional SUMSEL- BABEL.

Berdasarkan uji  $t$  x2 diperoleh signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada Perum BULOG Divisi Regional SUMSEL- BABEL.

Berdasarkan uji  $f$  diperoleh signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel keterampilan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada Perum BULOG Divisi Regional SUMSEL- BABEL.

## F. KESIMPULAN DAN SARAN

### a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan peneliti dapat disimpulkan bahwa keterampilan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir pada Perum BULOG Devisi Regional SUMSEL-BABEL. Hal ini terbukti bahwa meningkat dan menurunnya Pengalaman Kerja dipengaruhi oleh variabel keterampilan, penelitian ini membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji  $t$ ) secara parsial antara variabel Keterampilan terhadap Pengembangan Karier sebesar Signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$ .

- Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel keterampilan terhadap pengembangan karir pada Perum BULOG Divisi Regional SUMSEL- BABEL.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji t) secara parsial antara variabel Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karier sebesar Signifikan  $0,000 < \alpha < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada Perum BULOG Divisi Regional SUMSEL- BABEL.
  3. Berdasarkan hasil hipotesis (Uji F) secara bersama-sama antara variabel Keterampilan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karier sebesar Signifikan  $0,000 < \alpha < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel keterampilan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada Perum BULOG Divisi Regional SUMSEL- BABEL.
  4. Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan karir sebesar 78,2 %. Varian terikat yaitu Pengembangan karir dipengaruhi oleh variabel Keterampilan dan Pengalaman Kerja. Sedangkan sisanya dari penelitian 21,8 % disumbangkan oleh faktor faktor lain yang tidak diteliti.

#### **b. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Keterampilan pada perusahaan Perum BULOG Devisi Regional SUMSEL-BABEL ini sudah cukup baik. Namun perlu ditingkatkan lagi dengan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki pegawai, hubungan kerja antara pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga tercipta keharmonisan dalam bekerja.
2. Pengalaman Kerja pada Pegawai Perum BULOG Divisi Regional SUMSEL-BABEL sudah terlihat baik. Namun diharapkan Perum BULOG Divisi Regional SUMSEL-BABEL terus meningkatkan pengalaman kerja bagi pegawainya .
3. Untuk Pengembangan Karier pada Perum BULOG Devisi Regional SUMSEL-BABEL sudah di pandang baik. Namun dengan sudah baiknya dalam pengembangan karir tersebut Perum BULOG Devisi Regional SUMSEL-BABEL harus mempertahankan serta meningkatkan lagi pengembangan tersebut demi kesejahteraan besama baik bagi pegawai maupun perusahaan.
4. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti mampu menambahkan variabel variabel berpengaruh lainnya sehingga dapat diketahui faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Kadarisman (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali pers,2017
- Lian Arcyntia M, 2013 Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Makasar. Universitas Hasanuddin Makasar, h:17

- Megantoro Dwi, Bantul Yogyakarta (2015). *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Usaha Kecil Menengah*. Yogyakarta, Agustus 2015 *jurnal Tepak Manajemen Bisnis Volume 12 (1) Agustus 2015*.
- Samsir, Marzolina, Muamarizal (2015) Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan pada PT.Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru.*Faculty Of Econimoc Riau University, Pekanbaru Indonesia*.JOM FEKON Vol.2 No 1 Februari 2015.
- Sugiyono: 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*//Bandung Alfabeta.
- Sugiyono, Dadang.2013 *Analisis regresi dan uji Hipotesis*. Cetakan ke -22. Bandung : CV. Alfabeta
- Wiranta Sujarweni.2014. *Metedologi Penelitian Lengkap,Praktis,dan Mudah dipahami*// Yogyakarta: Pustaka baru Prees
- Wiranta, Sujarweni V. 2015. *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*.Yogyakarta : Pustaka Baru Press