

---

# Pengaruh Diklat, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar

Pande Komang Yuni Agustina <sup>(1)</sup>

Gusti Alit Suputra <sup>(2)</sup>

Luh Nik Oktarini <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia

Email: [komangyuni72@gmail.com](mailto:komangyuni72@gmail.com)

## ABSTRACT

*There are concerns and findings regarding issues regarding education and training, work experience and competence in an effort to improve and enhance the career development of employees at the Department of Industry and Trade of Gianyar Regency in accordance with the purpose of this study to determine the effect of education and training, work experience and competence on career development at the Department of Industry and Trade. Gianyar Regency Trade. This research was conducted on employees of the Department of Industry and Trade of Gianyar Regency. The population in this study includes all employees of the Department of Industry and Trade of Gianyar Regency, totaling 55 employees with the method of determining the sample used, namely the saturated sample. Data was collected through observation, interviews, questionnaire method (questionnaire) and documentation study. The analysis technique used is the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Determination Analysis, and Hypothesis Testing. The results showed that education and training, work experience and competence had a significant influence partially and simultaneously on career development at the Department of Industry and Trade, Gianyar Regency.*

**Keywords:** *Training; Work Experience; Competence; Career Development*

## ABSTRAK

Adanya perhatian dan temuan mengenai permasalahan mengenai diklat, pengalaman kerja dan kompetensi dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengembangan karir pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar sesuai dengan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh diklat, pengalaman kerja dan kompetensi terhadap pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar yang berjumlah 55 orang pegawai dengan metode penentuan sampel yang digunakan yaitu sample jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, metode kuesioner (angket) dan studi dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Determinasi, dan Pengujian Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat, pengalaman kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.

**Kata Kunci :** *Diklat; Pengalaman Kerja; Kompetensi; Pengembangan Karir*

---

## Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan dominan didalam suatu organisasi. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, diharapkan akan dapat mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu tenaga kerja yang telah dimiliki organisasi perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik, maka kelangsungan hidup organisasi akan terus terjaga. Organisasi perlu mempertahankan pegawai yang berkualitas serta memenuhi kriteria yang diperlukan organisasi, dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk lebih mengenal potensi yang ada dalam diri mereka (Sutrisno, 2015:1).

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar merupakan penyelenggara urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang perindustrian dan perdagangan. Setiap sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi pasti menginginkan pengembangan pada karirnya. Pengembangan karir melalui pola karir yang baik dapat mendorong pegawai untuk bertumbuh dan berkembang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki secara profesional (Riantini dkk, 2021). Karir yang berkembang sering kali dikaitkan dengan masa depan pegawai, walaupun belum menjamin suatu kesuksesan. Kesuksesan karir membawa arti yang berbeda untuk masing- masing individu pegawai. Karir merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subyektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu (Rivai, 2011:262).

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2005:78). Pengembangan karir seorang pegawai dalam menempati suatu posisi jabatan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Sutrisno (2009:167), faktor-faktor yang menentukan karir yaitu sikap atasan dan rekan kerja, pengalaman, pendidikan dan pelatihan, kompetensi, prestasi, dan faktor nasib.

Sebagai salah satu instansi pemerintahan, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar juga memiliki program pengembangan karir yang baku bagi seluruh pegawainya yaitu berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengamanatkan tentang pentingnya pengembangan karir dalam manajemen Aparatur Sipil Negara yang masing-masing memiliki persyaratan jabatan tertentu yang harus

ditempuh untuk mendapatkan kenaikan jabatan. Berdasarkan peraturan tersebut maka jelas bahwa Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar secara prosedural sesungguhnya sudah memiliki program karir yang cukup jelas dan terukur. Namun permasalahannya adalah bahwa di dalam penerapannya masih ditemukan cukup banyak pelanggaran terhadap kepatuhan mengikuti persyaratan kenaikan jabatan. Sejumlah pelanggaran prosedur pengangkatan tingkat jabatan yang terjadi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar cukup sering dilakukan.

Adapun permasalahan pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar berdasarkan hasil observasi adalah sebagai berikut: kenaikan jabatan pada pegawai tertentu tidak didahului dengan kelulusan diklat jenjang tertentu, namun untuk menutupinya pelaksanaan diklat baru dilaksanakan belakangan, pengangkatan pegawai untuk posisi jabatan tertentu tidak memenuhi persyaratan nilai prestasi kerja minimum yang disyaratkan serta masa kerja sejumlah pegawai yang diangkat pada jabatan struktural belum memenuhi persyaratan minimum masa kerja.

Salah satu program untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah program pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan atau Diklat (Winarta dan Mahayasa, 2022). Pendidikan dan pelatihan (Diklat) memegang peranan penting dalam pembentukan sikap dan perilaku ASN. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa Pendidikan dan pelatihan jabatan ASN adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar sangat mendukung kegiatan diklat untuk para pegawainya, ini terlihat dari pegawai yang selalu mengikuti diklat yang ada. Namun berdasarkan observasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar terlihat adanya ketidakmerataan kesempatan mengikuti diklat bagi pegawai dalam mengikuti diklat kepemimpinan maupun diklat teknis dan fungsional lainnya. Adapun masalah diklat yang ditemukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar, diantaranya: materi pendidikan dan pelatihan yang disajikan kebanyakan masih menggunakan modul lama, sehingga bisa saja tidak relevan lagi dengan kondisi saat ini, metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan kebanyakan tidak melibatkan peserta untuk aktif mengemukakan pendapat atau berkomunikasi satu sama lain sehingga dalam pelaksanaan terasa kaku, serta sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan menjadi masalah lain dalam pelaksanaan diklat, karena

---

---

masih kurangnya persediaan komputer. Hal ini tentunya akan menghambat pada proses diklat dan mengganggu kelancaran diklat.

Penelitian yang dilakukan oleh Rohimat dan Saoqi (2017), menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel diklat terhadap pengembangan karir. Penelitian ini didukung oleh Dianita dan Mudiarta (2017), yang menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Namun dari penelitian-penelitian tersebut masih terdapat gap *research* yang ditemukan. Penelitian oleh Dewi (2019), yang menemukan bahwa diklat tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai yaitu faktor pengalaman kerja. Menurut Zainullah dkk., (2012), pengalaman adalah proses pemahaman dalam berperilaku yang disiplin, dimana diperoleh dengan adanya pendidikan formal maupun non formal yang bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dari yang sebelumnya. Permasalahan pengalaman kerja yang ditemukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar berdasarkan hasil observasi pada beberapa pegawai menunjukkan kurang mampu menguasai pada bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya karena belum memiliki kemampuan untuk melakukan pengembangan diri.

Penelitian yang dilakukan oleh Dianita dan Mudiarta (2017), hasil analisis menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Penelitian oleh Asri dan Suwandana (2017), hasil penelitiannya menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Sedangkan penelitian oleh Meilly (2021) menemukan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

Faktor terakhir yang berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai yaitu kompetensi. Moeheriono (2014:5) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja (Sapitri dan Mahayasa, 2022). Berdasarkan hasil pra survey terhadap 20 orang pegawai, masalah kompetensi yang terjadi di lapangan mengenai kurangnya pengetahuan yang dimiliki pegawai, karena pegawai mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda dan disiplin ilmu yang berbeda-beda dengan bidang kerjanya, sikap pegawai dalam bekerja belum menunjukkan semangat kerja

yang tinggi serta dalam bekerja pegawai kurangnya mematuhi aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi serta kurang terampilnya pegawai dalam bekerja, sehingga untuk meningkatkan ketrampilan pegawai perlu diikutsertakan dalam berbagai pelatihan-pelatihan untuk dapat meningkatkan kompetensi dari pegawai sehingga dapat meningkatkan kompetensinya sehingga nantinya dapat meningkatkan pengembangan karirnya dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ainhoa dan Imanol (2012) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh dengan prospek karir yang lebih baik, dengan hasil yang positif dan signifikan. Penelitian ini didukung oleh Zainuddin, dkk., (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Sedangkan penelitian oleh Dewi (2019), yang menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai. Penelitian ini senada dengan penelitian oleh Dwi dan Purwito (2021), yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap pengembangan karir.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana diklat, pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar? Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh diklat, pengalaman kerja dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.

### **Telaah Literatur dan Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengembangan Karir**

Menurut Rivai dan Sagala (2009:274) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan menurut Megita (2014), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Adapun indikator pengembangan karir menurut Siagian (2012:207) adalah Perlakuan yang adil dalam berkarir, Kepedulian para atasan langsung, Informasi tentang berbagai peluang promosi, Minat untuk dipromosikan, dan Tingkat kepuasan.

#### **Diklat**

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa “Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah

---

proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS)". Indikator-indikator diklat menurut Mangkunegara (2013:62) yaitu Waktu pelaksanaan diklat, Peserta diklat, Metode penyampaian materi diklat, Instruktur, Sarana dan prasarana diklat, serta Materi diklat.

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu (Yuniarsih dan Suwanto, 2013:117). Indikator pengalaman kerja menurut Nesty (2012:28-29) yaitu: Lama waktu/masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

### **Kompetensi**

Menurut Moeheriono (2013:3), kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berfikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Sedangkan menurut Wibowo (2014:271), mengatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Wibowo (2007:110), indikator kompetensi ada 3, yaitu Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*) dan Sikap (*Attitude*).

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Diklat Terhadap Pengembangan Karir**

penelitian yang dilakukan oleh Rohimat dan Saoqi (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel diklat terhadap pengembangan karir. Penelitian ini didukung oleh Dianita dan Mudiarta (2017), hasil analisisnya menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Berdasarkan pada pernyataan teori dan hasil kajian penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis :

H<sub>1</sub> : Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.

#### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dianita dan Mudiarta (2017), hasil analisis menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

---

---

pengembangan karir. Penelitian oleh Asri dan Suwandana (2017), hasil penelitiannya menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Berdasarkan pada pernyataan teori dan hasil kajian penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis :

H<sub>2</sub> : Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ainhoa dan Imanol (2012) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh dengan prospek karir yang lebih baik, dengan hasil yang positif dan signifikan. Penelitian ini didukung oleh Zainuddin, dkk., (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir personel Polsek DAU Kabupaten Malang. Berdasarkan pada pernyataan teori dan hasil kajian penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis :

H<sub>3</sub> : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.

### **Pengaruh Diklat, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir**

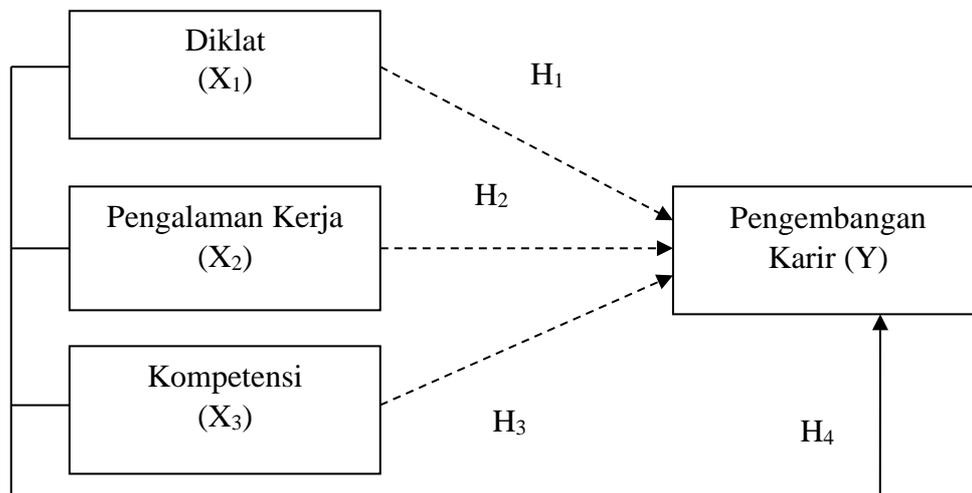
Hasil yang sama secara empiris juga disimpulkan dalam penelitian Rohimat dan Saoqi (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel diklat terhadap pengembangan karir. Penelitian oleh Dianita dan Mudiarta (2017), hasil analisis menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Sedangkan Zainuddin, dkk., (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir personel Polsek DAU Kabupaten Malang. Berdasarkan pada pernyataan teori dan hasil kajian penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis :

H<sub>4</sub> : Diklat, pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.

### **Metode Penelitian**

Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2007:14). Penelitian ini menganalisis pengaruh diklat, pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perindustrian dan

Perdagangan Kabupaten Gianyar yang beralamat di Jalan Erlangga, Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel, yaitu : variabel bebas terdiri dari Diklat ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ) serta variabel terikat Pengembangan Karir ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar yang berjumlah 55 orang Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di kantor. Sedangkan jumlah sampel yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang responden. Teknik sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : observasi, wawancara, metode kuesioner (angket) dan studi dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Determinasi, dan Pengujian Hipotesis. Kerangka berfikir dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut :



Sumber: Teori dan penelitian terdahulu :Rohimat dan Saoqi (2017), Dianita dan Mudiarta (2017), Zainuddin, dkk., (2020)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

## Hasil dan Pembahasan

Sebelum dilakukan penelitian lebih lanjut maka instrumen penelitian harusnya dinyatakan valid dan *reliabel* terlebih dahulu. Hasil uji instrumen dapat dilihat pada Tabel 1 di mana nilai koefisien korelasi setiap butir item pernyataan adalah lebih dari 0,30 sehingga instrumen penelitian ini dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 yaitu diklat sebesar 0,926; pengalaman kerja sebesar 0,945; kompetensi sebesar 0,921 dan pengembangan karir sebesar 0,633 sehingga instrumen dinyatakan *reliabel*.

**Tabel 1. Hasil Uji Instrumen**

Variabel	Validitas		Reliabilitas	
	Koefisien Korelasi	Ket.	Cronbach Alpha	Ket
Diklat	>0,30	Valid	0,926	Reliabel
Pengalaman Kerja	>0,30	Valid	0,945	Reliabel
Kompetensi	>0,30	Valid	0,921	Reliabel
Pengembangan Karir	>0,30	Valid	0,633	Reliabel

Sumber : Data diolah, (2022)

Karakteristik reponden yang ditampilkan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang atau 50,90 persen dari total responden sebanyak 55 orang. Dari segi usia didominasi oleh pegawai dalam rentang umur antara 41 sampai dengan 50 tahun sebanyak 35 orang atau 63,60 persen. Berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar pegawai dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 40 orang atau 72,70 persen. Kriteria berikutnya berdasarkan masa kerja didominasi dengan masa kerja antara 1 sampai dengan 5 tahun sebanyak 32 orang atau 58,20 persen.

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Kategori	Pilihan	Jumlah	
		Orang	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	28	50,90
	Perempuan	27	49,10
	Total	55	100,00
Usia	21-30	-	-
	31-40	3	5,50
	41-50	35	63,60
	51-60	17	30,90
	Total	55	100,00
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	6	10,90
	Diploma	2	3,70
	Sarjana	40	72,70
	Pasca Sarjana	7	12,70
	Total	55	100,00
Masa Kerja	1-5	32	58,20
	6-10	17	30,90
	>10	6	10,90
	Total	55	100,00

Sumber : Data diolah, (2022)

Uji asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atau persamaan regresi berganda yang digunakan. Pengujian ini terdiri atas uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Hasil uji multikolinieritas ditampilkan pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 3. Hasil Pengujian Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Diklat	.811	1.233
Pengalaman_Kerja	.785	1.275
Kompetensi	.898	1.114

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas sudah dipenuhi yakni nilai tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF <10. Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas bahwa *plot* menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka sumbu *regression studentized residual*. Sedangkan hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan grafik tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* sebagai berikut.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.03678178
	Absolute	.079
Most Extreme Differences	Positive	.079
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.588
Asymp. Sig. (2-tailed)		.880

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan besarnya nilai *Kolmogorov Smirnov* = 0,588. Hasil *Asym. Sig* = 0,88 hasil ini dibandingkan dengan probabilitas 0,05 maka lebih besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal. Hasil pengolahan analisis regresi linier berganda diringkas pada Tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Standard Error
Konstanta	17,928	1,171
Diklat (X <sub>1</sub> )	0,123	0,027
Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	0,185	0,038
Kompetensi (X <sub>3</sub> )	0,237	0,041

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah :  $Y = 17,928 + 0,123 X_1 + 0,185 X_2 + 0,237 X_3$ , maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif

dan signifikan antara diklat, pengalaman kerja dan kompetensi secara simultan terhadap pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Koefisien regresi bertanda positif artinya ada hubungan searah, jika diklat, pengalaman kerja dan kompetensi ditingkatkan, maka pengembangan karir akan meningkat. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

**Tabel 6. Tabel Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,822	0,676	0,657

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan Tabel 6 di atas besarnya koefisien determinasi adalah sebesar  $D = 65,70$  persen. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi/sumbangan diklat, pengalaman kerja dan kompetensi terhadap pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar adalah sebesar 65,70 persen sedangkan sisanya sebesar 34,30 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di bahas. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t ( $t_{\text{-test}}$ ) dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7. Hasil Analisis Statistik Uji t ( $t_{\text{-test}}$ )**

Model	T	Sig.
Konstanta	15,304	0,000
Diklat ( $X_1$ )	4,551	0,000
Pengalaman Kerja ( $X_2$ )	4,833	0,000
Kompetensi ( $X_3$ )	5,777	0,000

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai  $t_{1\text{-hitung}} = 4,551 > t_{\text{-tabel}} = 1,675$ . Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara diklat terhadap pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Nilai  $t_{2\text{-hitung}} = 4,833 > t_{\text{-tabel}} = 1,675$ . Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Sedangkan nilai  $t_{3\text{-hitung}} = 5,777 > t_{\text{-tabel}} = 1,675$ . Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F ( $F_{\text{-test}}$ ) dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

**Tabel 8. Hasil Analisis Statistik Uji F ( $F_{\text{-test}}$ ) pada Tabel Anova**

Model	F	Sig.
1	35,526	0,000
Regression		
Residual		
Total		

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai  $F_{\text{hitung}} = 35,526 > F_{\text{tabel}} = 2,79$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara diklat, pengalaman kerja dan kompetensi terhadap pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.

## **Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Diklat Terhadap Pengembangan Karir**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel diklat di uji secara parsial terhadap pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh Rohimat dan Saoqi (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel diklat terhadap pengembangan karir. Penelitian ini didukung oleh Dianita dan Mudiarta (2017), hasil analisisnya menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja di uji secara parsial terhadap pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Dianita dan Mudiarta (2017), hasil analisis menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Penelitian oleh Asri dan Suwandana (2017), hasil penelitiannya menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi di uji secara parsial terhadap pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ainhoa dan Imanol (2012) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh dengan prospek karir yang lebih baik, dengan hasil yang positif dan signifikan. Penelitian ini didukung oleh Zainuddin, dkk., (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai

### **Pengaruh Diklat, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel diklat, pengalaman kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Penelitian ini sejalan dengan

---

---

penelitian yang dilakukan oleh Rohimat dan Saoqi (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel diklat terhadap pengembangan karir. Penelitian oleh Dianita dan Mudiarta (2017), hasil analisis menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Sedangkan Zainuddin, dkk., (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir personel Polsek DAU Kabupaten Malang.

### **Simpulan**

Diklat, pengalaman kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti bahwa semakin sering pegawai mengikuti diklat, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin besar peluang pegawai untuk memperoleh pengembangan karirnya. Saran yang dapat disampaikan kepada pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar, diantaranya dalam pelaksanaan diklat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang ditetapkan instansi, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diutamakan Aparatur Sipil Negara yang belum pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan sebelumnya serta diklat yang diikuti oleh peserta diklat disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Dari segi pengalaman kerja, diharapkan instansi memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, serta diikutsertakan dalam berbagai pelatihan-pelatihan, seminar dan *workshop-workshop* untuk meningkatkan pengalaman kerja pegawai. Dari segi kompetensi pegawai, diharapkan pimpinan memberikan lebih banyak pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada pegawai sehingga pegawai menguasai pekerjaannya serta target yang ditetapkan oleh instansi dapat tercapai. Kemudian dari segi pengembangan karir, dihimbau agar pengembangan karir dinilai dari kinerja PNS tanpa melihat jabatannya saja, selain itu dalam menempatkan jabatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai agar pengembangan karir pegawai meningkat.

### **Daftar Pustaka**

- Ainhoa Urtasun., Imanol, Núñez. 2012. Work-Based Competences And Careers Prospects: A Study Of Spanish Employees. *Personnel Review*. Vol. 41 Iss: 4 pp. 428 – 449.
- Asri Sumadewi, Ni Putu., Suwandana, I Gusti Made. 2017. Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 8, 2017: 4070-4098 ISSN : 2302-8912.
- Dewi, Cahyani Pangestuti. 2019. Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja. *Jurnal*

- 
- Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*. Fakultas Ekonomi UNIAT Vol. 4, No.1: 57 – 68  
P-ISSN 2527–7502 E-ISSN 2581-2165.
- Dwi, Endah Retnaningtyas., Purwito, Kesdu Asmoro Cipto. 2021. Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Pengembangan Karir Dan Kinerja Dengan Aspek Kompetensi di RSUD dr. Suroto Kabupaten Ngawi. *AKTUAL : Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol 6, No 1 (2021), Juli ; p.10-16; ISSN : 2337-268x .
- Dianita Adriyani, Ni Putu., Mudiarta Utama, I Wayan. 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 11, 2017: 5859-5882 ISSN : 2302-8912.
- Kuncoro, Mudrajat. 2007. *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Megita, Candra. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai*. Vol.4, No.1, 2014.
- Melly, Sumarni. 2021. Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di PT PLN (Persero) Divisi Sistem Dan Teknologi Informasi Operasional Sumatera. *Tesis*. Sumatera Utara: Universitas Muhammadiyah.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moehariono. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Nesty, Widyaningsih. 2012. Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Duta Jepara. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 2(2), 79-90.
- Rivai, Veitzhal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal., Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rohimat, Nurhasono., Saoqi, Mohammad. 2017. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Pengembangan Karier Pada PT. BPRS PNM Mentari Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*. Vol. 16; No. 03; Tahun 2017 Halaman 050-057.
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Arga Bayu Dwi Putra. 2015. Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya. *Skripsi*. Surabaya: Universitas Airlangga.
-

- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 2(2), 562-569.
- Yuniarsih, Tjuju., Suwanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Zainuddin, Achmad., Munighar., Riswati, Fatimah. 2020. Pengaruh Diklat Fungsional, Kompetensi SDM Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Personel Polsek DAU Kabupaten Malang. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)* Vol. 3 No. 1 tahun 2020 ISSN 2612-2142.
- Zainullah, Amin., Suharyanto, Agus Budio., Sugeng, P. 2012. Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Berkisting pada Pekerjaan Beton. *rekayasasipil.ub.ac.id/index.php/rs/article/view/213*.