

PENGARUH KOMPETENSI KARIR DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KESUKSESAN KARIR KARYAWAN PT. JAYA TRADE INDONESIA REGION NUSA TENGGARA

Maria Karolina Yunita Weko Siga¹, Hyronimus Se²

Universitas Flores

yunitakarolina793@gmail.com¹, ironimusodja96@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kedua faktor tersebut terhadap keberhasilan karier. Strategi asosiatif digunakan dalam penelitian kuantitatif ini. Dengan jumlah partisipan sebanyak 39 orang, sampel penelitian ini merupakan representatif dari populasi. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dalam aplikasi SPSS. penting untuk kemajuan karier, yang selanjutnya akan mempengaruhi keberhasilan karier. Pencapaian keberhasilan karier sangat dipengaruhi oleh pengelolaan karier yang kompeten dan upaya aktif untuk meningkatkan karier. Sekitar 65,4% variabel keberhasilan karier dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi karier dan pertumbuhan karier, berdasarkan koefisien determinasi yang dihitung sebesar 0,654 atau 65,4%. Di PT Jaya Trade Indonesia Wilayah Nusa Tenggara, kompetensi dan pengembangan karier berkontribusi sebesar 65,4% terhadap keberhasilan karier karyawan. Faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini berkontribusi sebesar 34,6% sisanya. Singkatnya, keberhasilan karier karyawan di PT Jaya Trade Indonesia Wilayah Nusa Tenggara dipengaruhi oleh kompetensi mereka di tempat kerja dan kesempatan mereka untuk pengembangan profesional. Studi ini menemukan bahwa keberhasilan karier karyawan di PT. Jaya Trade Indonesia Wilayah Nusa Tenggara dipengaruhi oleh keterampilan karier dan kemajuan karier mereka.

Kata Kunci: Kompetensi Karir, Pengembangan Karir, Kesuksesan Karir

ABSTRACT

This study seeks to identify and analyse the effect of both factors on career success. An associative strategy is used in this quantitative research. With a total of 39 participants, this study's research sample was representative of the population. This study makes use of quantitative data and employs multiple linear regression analysis techniques within the SPSS application. important for professional advancement, which in turn affects professional success. Achieving professional success is heavily influenced by both competently managing one's career and actively working to improve one's career. Approximately 65.4% of the career success variables may be explained by career competency and career growth variables, according to the computed coefficient of determination of 0.654, or 65.4%. At PT Jaya Trade Indonesia Nusa Tenggara Region, career competences and development account for 65.4% of the success that employees experience in their careers. Other factors that were not considered in this study account for the remaining 34.6%. To sum up, the success of employees' careers at PT Jaya Trade Indonesia Nusa Tenggara Region is influenced by their competencies in the workplace and their opportunities for professional development. The study found that employees' career

success at PT. Jaya Trade Indonesia Nusa Tenggara Region is influenced by their career skills and career advances.

Keywords: Career Competencies, Career Development. Career Success

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya harus disertai dengan peningkatan laba yang didapatkan. Secara umum kondisi perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berhubungan dengan semua hal yang berada di dalam perusahaan sedangkan faktor eksternal berkaitan dengan semua faktor di luar perusahaan yang mempunyai pengaruh terhadap kondisi dan perkembangan perusahaan. Diantara kedua faktor tersebut, maka dapat dikatakan bahwa faktor internal yang paling memiliki pengaruh secara langsung terhadap suatu perusahaan yakni faktor sumber daya manusia (Fauzi & Siregar, 2019). Sumber daya manusia (SDM) menjadi asset yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu, sumber daya manusia mempunyai peran dalam menentukan tingkat efektivitas dan kelancaran kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kinerja dari sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut (Putri, 2017).

Kesuksesan karir tidak dapat dilepaskan dari pengertian kesuksesan itu sendiri. Kesuksesan adalah tercapainya harapan yang diinginkan untuk dicapai. Dapat pula dipahami sebagai kemampuan untuk melampaui dan mengatasi berbagai kegagalan yang telah menimpa diri tanpa disertai kehilangan harapan untuk melakukan usaha lagi. Selain itu, keberhasilan terkait pula dengan kemampuan dalam mencermati strategi dalam mencapai tujuan yang telah diinginkan (Poerwadarminta, 2007). Karenanya keberhasilan atau kesuksesan dalam karir merupakan kondisi tercapainya sesuatu yang diinginkan dari perjalanan karir seseorang. Guna mencapai keinginan dan harapan tersebut maka terdapat berbagai faktor yang memberi pengaruh untuk mencapainya (Salim, 2013). Faktor yang dipandang berpengaruh terhadap kesuksesan karir seseorang salah satunya adalah kompetensi dari seseorang atau karyawan. Kompetensi merupakan ukuran atas kemampuan dalam memahami dan melakukan komunikasi dengan berbagai kondisi dan memiliki keterkaitan yang erat dengan profesionalisme. Dengan demikian kompetensi dapat menjadi ukuran atas kemampuan dalam memahami sekaligus acuan pada suatu kondisi yang mana seseorang dapat dipercaya dari kemampuannya. Bagi perusahaan atau organisasi secara umum, kompetensi menjadi dari keterampilan dan keandalan seseorang melakukan tugas tertentu. Karenanya kompetensi memberi petunjuk bagi kadar penguasaan suatu profesi atau bidang yang menjadi tanggung jawabnya (Citta & Arfiyany, 2019).

Kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas atau kompetensi diasumsikan dapat memberi pengaruh yang positif terhadap keberhasilan atau kesuksesan seseorang dalam berkarir. Pengembangan karir terkait erat dengan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang. Umumnya aktivitas pengembangan diri bertujuan untuk mengembangkan atau meningkatkan kompetensi seseorang melalui berbagai kegiatan yang dirancang untuk tujuan tersebut. Pengembangan karir merupakan kegiatan kepegawaian yang memberi bantuan pada para karyawan dalam menyusun perencanaan karirnya di masa mendatang pada suatu perusahaan atau organisasi. Organisasi atau perusahaan memberi fasilitas pengembangan untuk meningkatkan kinerja anggota atau karyawannya. Peningkatan tersebut pada akhirnya akan berimplikasi pada kesuksesan atau keberhasilan seseorang dalam karir (Mangkunegara, 2017).

Pra survei yang dilakukan di salah satu anak usaha PT Jaya Trade Indonesia yaitu pada PT Sarana Mbay Utama yang merupakan salah satu lokasi penelitian menunjukkan bahwa di perusahaan terdapat peluang bagi karyawan yang dalam struktur organisasi berada di level bawah dalam perusahaan dapat memperoleh Jenjang karir atau bisa dikatakan jenjang karirnya bisa naik. Sebagai contoh, dalam perusahaan yang awalnya memiliki jabatan security karirnya bisa ditingkatkan menjadi pelaksana. Dari jabatan pelaksana teknik bisa menjadi supervisor terminal lalu menjadi staf marketing dan bisa juga naik tingkatan menjadi manager marketing. Sehingga PT. Sarana Mbay Utama sangat terbuka untuk memberikan jenjang karir dan kesempatan pemberian promosi jabatan bagi semua karyawan yang mempunyai kinerja dan kompetensi yang baik. Selain itu berdasarkan hasil pra survei didapatkan data penelitian, bahwa sebagian besar karyawan di Perusahaan berpresepsi belum meraih kesuksesan karir. Hal ini disebabkan karena karyawan belum mencapai standar kompetensi yang diinginkan oleh Perusahaan. Untuk meningkatkan kompetensi karyawan setiap tahun PT. Jaya Trade Indonesia selalumemberikan pelatihan baik yang secara online maupun offline. Dan untuk memberikan kesempatan peningkatan jenjang karir maka ada mekanisme pelatihan yang itu memungkinkan seorang ketika mengikuti, pasca mengikuti mempunyai peluang untuk dinaikan atau di promosikan jabatannya.

Pada kenyataannya sekalipun terbukanya kesempatan untuk kenaikan jenjang karir, namun tidak bnyak karyawan yang merespon kesempatan itu. Hal ini dikarenakan syarat dan kriteria untuk jenjang karir tersebut yang tidak bisa di penuhi oleh karyawan, seperti dari segi pendidikan, keterampilan, dan sikap. Selain itu landasan lain dilakukan penelitian ini adalah fokus penelitian-penelitian terdahulu yang seringkali memandang bahwa kompetensi dan pengembangan karir hanya memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang sedangkan hanya sedikit penelitian yang memandang bahwa kompetensi karir dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kesuksesan karir karyawan.

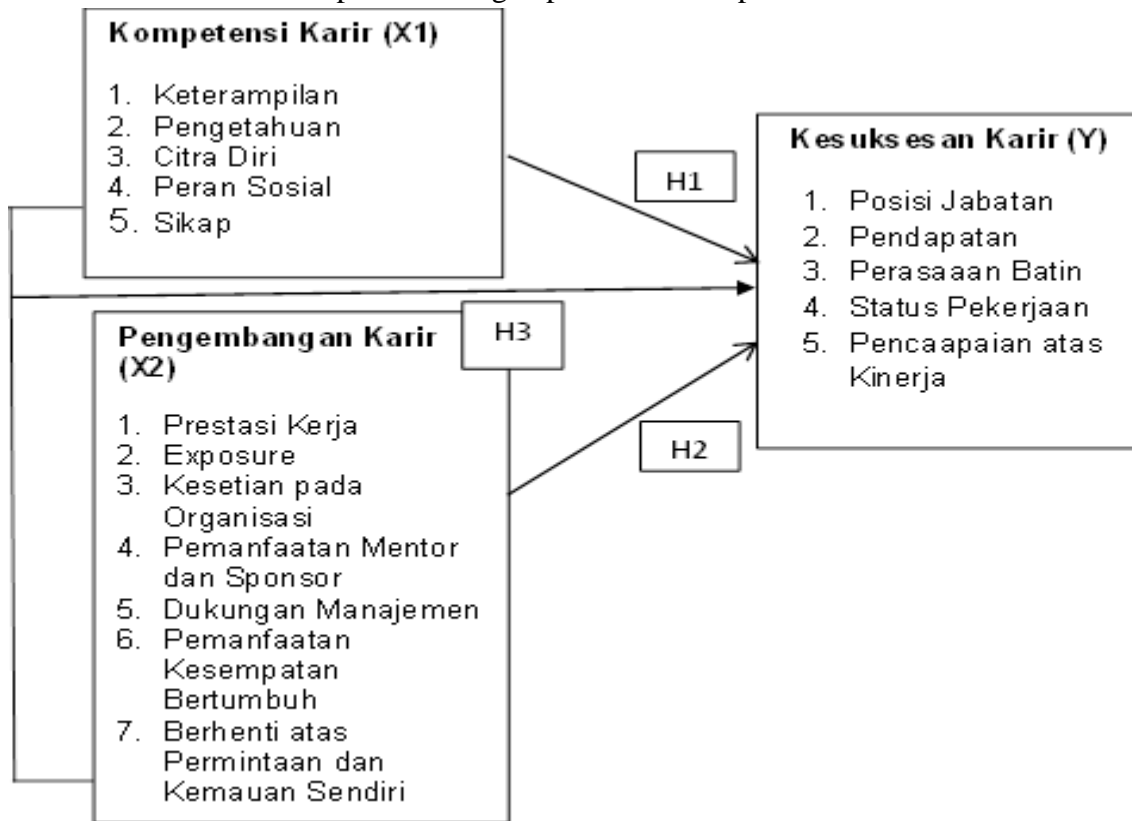
Karena itu dalam penelitian ini hendak menguji pengaruh yang diberikan kompetensi Karir dan pengembangan karir terhadap kesuksesan karir karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu dari banyak faktor lainnya yang sangat penting dan bahkan tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi, baik itu lembaga negara maupun perusahaan. Sumber daya manusia dipandang sebagai faktor kunci yang bersifat determinan atau menentukan bagi berkembangnya suatu organisasi. Adapun pengertian mendasar dari sumber daya manusia adalah manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi dan memiliki peran sebagai penggerak dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Syamsir & Tamsah, 2018). Sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, bersedia, dan memiliki kemampuan dalam memberi sumbangan usaha untuk mencapai tujuan dari organisasi. Proses manajemen mengambil input seperti sumber daya manusia dan mengubahnya menjadi output seperti produk dan layanan dengan mengubahnya dengan input lain seperti modal, material, mesin, dan teknologi (Rivai, 2016). Menurut (Arum & Palupi, 2023) kinerja organisasi berkorelasi langsung dengan kualitas sumber daya manusianya. Secara khusus, kualitas sumber daya manusia yang lebih tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik

Pada dasarnya, kompetensi sangat penting bagi perusahaan karena memungkinkan mereka untuk menilai tingkat pengetahuan, keahlian, dan kapasitas kerja calon karyawan dalam industri tertentu (Tuono, 2017). Pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas yang dimiliki seseorang untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaannya membentuk kompetensi mereka (Nugraha et al., 2022). Pengetahuan, kemampuan, dan perilaku kepemimpinan seseorang dapat dianggap sebagai aspek kompetensi karier mereka. Juga terhubung dengan persyaratan pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan untuk melakukan tugas seseorang (Dessler & Varrkey, 2017). Seseorang dengan kompetensi karier reflektif sadar diri; Hal ini mencakup kemampuan untuk menilai nilai, tujuan, kekuatan, dan kekurangan mereka sendiri dalam kaitannya dengan usaha profesional mereka. Mampu mengomunikasikan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan seseorang secara efektif ke pasar tenaga kerja melalui pembuatan profil diri dan membangun serta mengembangkan jaringan untuk alasan yang berhubungan dengan karier adalah contoh kompetensi karier yang komunikatif. Kemajuan tertentu harus dibuat agar karier dapat berkembang. Dalam pengembangan, keterampilan praktis, teoritis, konseptual, dan etika pekerja diasah sebagai respons terhadap tuntutan tertentu. Menurut (Tui, 2020). pengembangan dilakukan dengan tujuan untuk membuat pekerja lebih produktif. Pengembangan karier adalah nama yang diberikan untuk perkembangan ini. Menurut (Franciska et al., 2023) pengembangan karier adalah ketika SDM berperan dalam membantu pekerja memetakan masa depan profesional mereka di tempat kerja dengan cara yang menguntungkan perusahaan dan pekerjaannya. Upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menyiapkan rencana karier bagi anggota atau

karyawannya juga terkait dengan pengembangan karier. Perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan jalur karier seseorang merupakan bagian dari manajemen karier (Sinambela, 2021). Menurut Artonang dan Prahiawan (2024) pertumbuhan profesional merupakan komponen penting dari lingkungan kerja; kegagalan dalam mencapai kemajuan dapat menyebabkan keadaan stagnasi. Menurut (Liu et al., 2015) karier yang sukses adalah karier yang memungkinkan seseorang untuk mewujudkan tujuan dan memperoleh otoritas dalam profesi yang dipilihnya. Ciri-ciri individu, seperti yang dibayangkan dalam model mobilitas kontes, atau dukungan sosial dan sponsor dari rekan kerja, merupakan penentu utama keberhasilan profesional. Istilah "keberhasilan karier" mengacu pada tingkat pencapaian individu selama kehidupan kerja mereka. Menurut (Susilowati et al., 2021). karier yang sukses adalah keadaan pikiran atau hasil dari perjuangan dan pencapaian tujuan pribadi dan profesional seseorang di tempat kerja. Memiliki ciri-ciri ini dan mendapatkan dukungan dari orang lain membuat perbedaan besar dalam keberhasilan kerja seseorang (Turban et al., 2017).

Berikut dibawah ini merupakan kerangka penelitian dari penelitian ini



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Kompetensi karir di duga berpengaruh secara signifikan pada kesuksesan karir

H₂ : Pengembangan karir di duga berpengaruh secara signifikan pada kesuksesan karir

H₃ : Kompetensi karir dan pengembangan karir diduga berpengaruh bersama-sama secara simultan pada kesuksesan karir.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif seperti survei dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Sarana Kupang Branch, PT Sarana Lombok Utama, dan PT Jaya Trade Indonesia Regional Nusa Tenggara. Partisipan dalam penelitian ini adalah 39 orang pekerja tetap PT Sarana Mbay Utama, PT Sarana Lombok Utama, dan PT Sarana Lombok Kupang Branch yang semuanya berlokasi di wilayah Nusa Tenggara PT Jaya Trade Indonesia. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 24.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Berikut dibawah ini merupakan hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 1
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60551832
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.101
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.160 ^a

Sumber: data diolah, 2024

Tabel 1 menunjukkan nilai signifikansi $0,160 > 0,05$ untuk Asymp.Sig (2-tail). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal berdasarkan kriteria yang digunakan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov.

Uji Multikolinearitas

Berikut dibawah ini merupakan hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompetensi Karir	0.110	9.061
Pengembangan Karir	0.110	9.061

Sumber: data diolah,2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki VIF lebih tinggi dari 10 atau toleransi lebih rendah dari 10%, sehingga mengesampingkan kemungkinan korelasi lebih tinggi dari 95%. Dengan demikian, tidak adanya multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi dinyatakan demikian.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut dibawah ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.158	1.723		.092	.928
Pengembangan_Karir	.032	.091	.174	.349	.729
Kompetensi_Karir	-.012	.135	-.042	-.085	.933

a. Dependent Variable: Kesuksesan Karir

Sumber: data diolah,2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kompetensi profesional (X1) dan pengembangan karier (X2) memiliki nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,933 dan 0,729. Oleh karena itu, uji korelasi Glejser menyimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas, yang relevan untuk pengambilan keputusan.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut dibawah ini merupakan uji regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.082	2.513		7.194	.000
	Kompetensi_Karir	.628	.072	.819	8.671	.000
	Pengembangan_Karir	.388	.055	.757	7.057	.000

Sumber: data diolah,2024

Persamaan regresi linier berganda berikut digunakan dalam penelitian ini, menurut Tabel 4 yang menunjukkan hasil estimasi Regresi Linier Berganda

$$Y = 18,082 + 0,628X_1 + 0,388X_2$$

Dimana:

Y = Kesuksesan Karir

X₁ = Kompetensi karir

X₂ = Pengembangan Karir

Interpretasi data

- a. Variabel keberhasilan profesional tetap konstan atau dalam keadaan di mana variabel lain, seperti kompetensi karier (X1) dan pengembangan karier (X2), tidak memiliki dampak, ketika nilai α adalah 18,082.
- b. Dengan asumsi tidak ada variabel lain yang dipertimbangkan dalam penelitian ini, nilai β1X1 (nilai koefisien X1) sebesar 0,628 menunjukkan bahwa kompetensi karier berdampak positif terhadap keberhasilan karier. Ini menyiratkan bahwa peningkatan satu unit dalam kompetensi karier akan memengaruhi keberhasilan karier sebesar 62,8%.

Dengan asumsi tidak ada variabel lain yang dipertimbangkan dalam penelitian ini, nilai β2X2 (nilai koefisien X2) sebesar 0,388 menunjukkan bahwa pengembangan karier berdampak positif terhadap keberhasilan karier. Ini menyiratkan bahwa peningkatan satu unit dalam pengembangan karier akan berdampak 38,8% pada keberhasilan karier.

Uji T (Uji Parsial)

Sederhananya, uji-t mengungkapkan sejauh mana satu variabel independen menjelaskan varians dalam variabel dependen. Berikut adalah uji-t secara keseluruhan:

Tabel 5
Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.082	2.513		7.194	.000
	Kompetensi_Karir	.628	.072	.819	8.671	.000
	Pengembangan_Karir	.388	.055	.757	7.057	.000

a. Dependent Variable: Kesuksesan_Karir

Sumber: data diolah, 2024

Pada Tabel 5, kita dapat mengamati bahwa berikut ini adalah hasil uji-t untuk menghitung koefisien regresi:

- a. Variabel kompetensi karier X1 memiliki nilai-t sebesar 8,671 dan tingkat signifikansi 0,000. Kami menolak H0 dan menerima Ha karena $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ 2,028 pada tingkat signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Oleh karena itu, kompetensi karier merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan profesional.
- b. Variabel pengembangan karier (X2) memiliki nilai t_{hitung} 7,075 dan tingkat signifikansi 0,000. Kami menolak H0 dan menerima Ha karena $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ 2,028 pada tingkat signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Jadi, jelas bahwa berinvestasi dalam pertumbuhan profesional seseorang sangat penting untuk mencapai tujuan profesional seseorang.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya mengungkapkan apakah variabel dependen dipengaruhi oleh semua variabel independen dalam model pada saat yang sama atau tidak. Berikut adalah uji F yang sedang beraksi:

Tabel 6
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	275.378	2	137.689	36.904	.000 ^b
	Residual	134.315	36	3.731		
	Total	409.692	38			

A. Dependent Variable: Kesuksesan_Karir

B. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Kompetensi_Karir

Di mana n adalah ukuran sampel, rumus untuk memperoleh Ftabel adalah $n-3$. Dengan tingkat signifikansi 0,000, F hitung (yang diperoleh dari ANOVA atau uji F) adalah 36,904. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen, Kompetensi Karier (X1) dan Pengembangan Karier (X2), memiliki dampak terhadap variabel keberhasilan karier (Y) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, karena probabilitasnya sangat kecil ($0,000 < 0,05$) dan fakta bahwa F hitung \geq F tabel ($36,904 \geq 3,26$).

Koefisien Determinasi

Seberapa baik model memperhitungkan varians yang diamati dalam variabel dependen diukur secara efektif oleh Koefisien Determinasi (R²). Tabel di bawah ini menampilkan nilai koefisien determinasi.

Tabel 7
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.654	1.932

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Kompetensi_Karir

Sumber: data diolah, 2024

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,654 ditunjukkan pada Tabel 7 dari tampilan output model SPSS Summary. Dengan kata lain, kompetensi kerja dan pengembangan karier hanya mencakup 65,4% varians dalam keberhasilan karier (Y). Namun, faktor-faktor tambahan yang tidak termasuk dalam model tersebut mencakup 34,6% sisanya.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Karir terhadap Kesuksesan Karir Karyawan

Peran Kompetensi di Tempat Kerja dalam Kemajuan Karier Pekerja

Hasil penelitian tentang dampak kompetensi karier terhadap keberhasilan karier karyawan di PT Jaya Trade Indonesia di Wilayah Nusa Tenggara menunjukkan bahwa kompetensi karier berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan karier karyawan, karena nilai t (8,671) lebih besar atau sama dengan 2,028, yang berada pada penerimaan

Ha dan penolakan H0. Tingkat kompetensi karier yang lebih tinggi dikaitkan dengan probabilitas keberhasilan karier yang lebih tinggi, menurut temuan penelitian ini, yang menyiratkan bahwa kompetensi karier memang memengaruhi keberhasilan karier. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Beheshtifar (2011), yang menunjukkan bahwa kompetensi karir berpengaruh terhadap kesuksesan karir. Dari hasil penelitian PT Jaya Trade Indonesia Region Nusa Tenggara selalu memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karir karyawan namun belum maksimal. Dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tiap tahunnya perusahaan PT. Jaya Trade Indonesia region nusa Tenggara melakukan sistem penilaian kinerja untuk mengukur kompetensi terhadap kinerja karyawan menggunakan Form PA (Performace Appraisal). Dan untuk mengukur kinerja perusahaan serta membantu mengevaluasi peningkatan kinerja karyawan PT Jaya Trade Indonesia Region Nusa Tenggara mempunyai sistem penilaian menggunakan Form KPI (Key Performance Indikator). Sehingga dapat melihat secara jelas apakah target yang telah ditetapkan tercapai atau tidak.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kesuksesan Karir Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier berdampak signifikan terhadap keberhasilan karier karyawan di PT Jaya Trade Indonesia Region Nusa Tenggara. Tingkat signifikansi hubungan antara pengembangan karier dan keberhasilan karier adalah $7,057 \geq 2,028$, yang termasuk dalam wilayah penerimaan Ha. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak. Pengembangan karier dan keberhasilan karier karyawan dipengaruhi, menurut hasil penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja memiliki peluang yang lebih baik untuk mencapai tujuan profesional mereka jika mereka terus bekerja pada diri mereka sendiri. Keberhasilan karier subjektif seseorang dipengaruhi secara positif oleh kemajuan karier, menurut temuan penelitian ini, yang konsisten dengan temuan Pratama (2023). Penelitian dan wawancara yang dilakukan di PT. Jaya Trade Indonesia di wilayah Nusa Tenggara telah menunjukkan, bagaimanapun, bahwa sebagian besar karyawan dengan masa kerja sepuluh tahun atau lebih tidak berhasil maju dalam karier mereka. Karyawan senior dengan masa kerja yang lebih lama sering kali memiliki jenjang karier yang solid, meskipun banyak literatur sebelumnya yang menyatakan bahwa lamanya masa kerja akan berbanding lurus dengan kesuksesan karier.

Dari hasil penelitian dan wawancara, menunjukkan bahwa penyebab karyawan yang bekerja lebih dari 10 Tahun belum mencapai kesuksesan karir adalah karena kurangnya motivasi dari dalam diri karyawan itu sendiri untuk terus belajar dan berkembang, padahal dukungan yang diberikan manajemen sudah maksimal terbukti dengan kesempatan untuk melanjutkan studi. Hasil penelitian di PT Jaya Trade Indonesia Region Nusa Tenggara ymenunjukkan bahwa pihak manajemen memberikan kesempatan kepada karyawan pada level non staf, staf dan manajer untuk

mengembangkan karir dengan membuka peluang Jenjang karir yang lebih tinggi menjadi Koordinator atau Kepala Unit untuk di ikuti dengan berkompetensi secara jujur. Untuk proses kompetensi itu sendiri melalui proses penilaian yang panjang seperti assesment. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pada Perusahaan PT Jaya Trade Indonesia Region Nusa Tenggara pihak manajemen memiliki jalur atau peta karir untuk dicapai oleh karyawan dengan sistem tingkat golongan

Pengaruh Kompetensi Karir dan Pengembangan Karir terhadap Kesuksesan Karir Karyawan

Penelitian di PT Jaya Trade Indonesia Region Nusa Tenggara menemukan bahwa kompetensi karier dan pengembangan karier sama-sama berdampak pada kesuksesan karier karyawan. Hal ini didukung oleh hasil uji f yang menunjukkan nilai F hitung \geq F tabel sebesar $36,904 \geq 3,26$, dengan tingkat signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesuksesan karier karyawan PT Jaya Trade Indonesia Region Nusa Tenggara dipengaruhi oleh kompetensi karier dan pengembangan kariernya, karena F hitung lebih besar dari F tabel, sehingga menolak H_0 dan menerima H_a . Kompetensi profesional dan pertumbuhan profesional berdampak pada kesuksesan karier karyawan, menurut simpulan penelitian ini. Pekerja yang menguasai pekerjaannya, memiliki pandangan hidup yang positif, senantiasa mencurahkan waktu dan upaya, serta memanfaatkan sumber daya manajemen dengan baik cenderung lebih maju dalam kariernya, menurut temuan studi tersebut.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan peneliti dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Uji t kompetensi karier terhadap keberhasilan karier menghasilkan hasil sebesar 8,671 berdasarkan hasil penelitian dengan model analisis regresi berganda. Hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa uji t signifikan dengan nilai $0,000 < 0,05$, karena melampaui nilai t tabel sebesar 2,028. Artinya, keberhasilan profesional seorang karyawan secara langsung berkaitan dengan tingkat kompetensi kariernya. Karena koefisien korelasinya positif, maka dapat dikatakan bahwa kompetensi karier berpengaruh positif terhadap keberhasilan karier;
2. Uji t dampak pertumbuhan profesional terhadap prestasi profesional menghasilkan nilai sebesar 7,075 berdasarkan data yang diperoleh dari analisis regresi berganda hasil. Karena nilai t lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,028 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa uji t signifikan, sehingga mendukung diterimanya hipotesis kedua dalam penelitian ini;
3. nilai f-test pengaruh kompetensi dan pertumbuhan karier terhadap keberhasilan karier sebesar 36,904 menurut hasil analisis menggunakan model analisis regresi berganda. Karena nilai f-test lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3,26 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil pengujian

menunjukkan bahwa f-test signifikan, sehingga menerima hipotesis ketiga dalam penelitian ini

Berdasarkan simpulan tersebut, maka disarankan: 1. Kompetensi karier karyawan merupakan komponen kunci keberhasilan karier mereka. Diharapkan Perusahaan akan meningkatkan kompetensi karier karyawan melalui motivasi, dorongan, dan pelatihan yang terkait langsung dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka; 2. Perusahaan harus berusaha memberikan lebih banyak pelatihan berbasis keterampilan di bidang-bidang seperti kepemimpinan, komunikasi, dan pemecahan masalah, selain pelatihan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan dan tanggung jawab karyawan, karena pengembangan karier merupakan komponen utama dalam kemampuan karyawan untuk maju dalam karier mereka. Karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan mereka agar menjadi lebih kompeten mungkin memenuhi syarat untuk mendapatkan bantuan keuangan dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arum, T. R. S., & Palupi, D. A. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Surakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(3), 811–820. <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/744>
- Citta, A. B., & Arfiany, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *COMPETITIVENESS*, 8(1), 57–67.
- Dessler, G., & Varrkey, B. (2017). *Human Resource Management*, 15e. Pearson Education India.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan Konstruksi. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, 2(1), 9–21.
- Franciska, F., Magito, M., & Perkasa, D. H. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Arta Boga Cemerlang Jakarta. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 202–218.
- Liu, J., Yang, J., Yang, Y., & Liu, Y. (2015). The relationships among perceived organizational support, intention to remain, career success and self-esteem in Chinese male nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 2(4), 389–393.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh

- Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 81–93.
- Pardamean Aritonang, D., & Prahiawan, W. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja (Kajian Empiris Dan Teoritis)*. 11, 1099–1104.
- Poerwadarminata, W. J. S. (2007). Kamus umum bahasa Indonesia. In *Balai Pustaka*.
- Putri, N. A. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PG Krebbe Baru Malang)*. Universitas Brawijaya.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Salim, A. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, kinerja dan turnover intention pada karyawan pt. Indospring di kota gresik. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 2(2).
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Susilowati, N., Mahmud, A., Baswara, S. Y., & Khuluq, H. (2021). Pengaruh kepribadian proaktif, communication skills, family responsibilities terhadap kesuksesan karir. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 18(1), 1–8.
- Syamsir, M., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 48–77.
- Tueno, N. S. (2017). PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume IV Nomor 1 Juni 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, IV, 119–128.
- Tui, F. P. (2020). Pengembangan Kompetensi Aparatur: Studi Kasus Di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bone Bolango. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.37606/publik.v6i1.17>
- Turban, D. B., Moake, T. R., Wu, S. Y.-H., & Cheung, Y. H. (2017). Linking extroversion and proactive personality to career success: The role of mentoring received and knowledge. *Journal of Career Development*, 44(1), 20–33.