

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA, TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA
HOTEL ASTAGINA RESORT LEGIAN BALI**

**Heironimus Made Dei Parwan¹
Ni Luh Sili Antari²**

**Fakultas Bisnis, Pariwisata, dan Pendidikan^{1,2}
Universitas Triatma Mulya
Email : heironimusdei34@gmail.com**

Abstract

This study aims to analyze the effect of competence, work experience, and work discipline on employee career development at Hotel Astagina Resort Legian Bali. The research employs a quantitative approach with a descriptive design. The population consists of all employees of Hotel Astagina Resort Legian Bali, totaling 90 respondents, and the sampling technique used is saturated sampling. Data collection was carried out through questionnaires using a Likert scale. The analysis technique applied in this study is multiple linear regression using SPSS version 27. The results indicate that competence, work experience, and work discipline have a positive and significant effect on employee career development. Partially, competence contributes positively to improving career opportunities, while work experience shows a stronger influence compared to other variables. Work discipline also demonstrates a significant role in supporting career advancement. Furthermore, work experience is identified as the most dominant variable influencing employee career development. These findings suggest that improving employee competence, expanding work experience, and strengthening work discipline are essential strategies to enhance career development within the organization.

Keywords: *Competence, Work Experience, Work Discipline, Career Development*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya. SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai aset strategis yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif (Pahira & Rinaldy, 2023). Oleh karena itu, setiap organisasi berupaya meningkatkan kualitas SDM agar memiliki profesionalitas dan kinerja yang optimal. Peningkatan kualitas tersebut dapat dilakukan melalui pengembangan karir yang berkelanjutan. Pengembangan karir menjadi salah satu cara bagi individu untuk mengoptimalkan potensi diri sekaligus mencapai tujuan karir yang diharapkan (Sukanta et al., 2024). Selain itu, karyawan tidak hanya mengharapkan imbalan finansial, tetapi juga

menginginkan kesempatan untuk berkembang dan mengaktualisasikan diri. Dengan demikian, pengembangan karir menjadi kebutuhan penting baik bagi karyawan maupun organisasi dalam meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan .

Pengembangan karir merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi (Ainiyah, 2025). Dalam situasi persaingan yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk tidak hanya mempertahankan karyawan yang berbakat, tetapi juga mengembangkan kemampuan mereka secara berkelanjutan. Program pengembangan karir yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Selain memberikan manfaat material seperti peningkatan pendapatan dan fasilitas kerja, pengembangan karir juga memberikan manfaat non-material berupa peningkatan rasa percaya diri dan status sosial. Sistem pengelolaan karir yang terstruktur akan membantu karyawan memahami jalur karir yang dapat ditempuh. Hal ini juga mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan agar dapat mencapai posisi yang lebih tinggi (Yasmin et al., 2024). Oleh karena itu, pengembangan karir menjadi strategi penting dalam meningkatkan daya saing organisasi .

Perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola dan merencanakan pengembangan karir karyawan. Pengelolaan karir yang baik dapat membantu organisasi mencapai tujuan secara lebih efektif. Selain itu, perusahaan juga dapat mengurangi tingkat turnover karyawan yang berpotensi mengganggu stabilitas operasional (Amalia et al., 2025). Tingginya tingkat pergantian karyawan dapat menyebabkan penurunan produktivitas serta meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan. Karyawan baru juga memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru (Astuti et al., 2022). Hal ini dapat berdampak pada efisiensi kerja dalam jangka pendek. Oleh karena itu, perencanaan dan pengelolaan karir yang baik menjadi langkah penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi .

Kompetensi kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi pengembangan karir karyawan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam menjalankan tugas secara efektif. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu bekerja lebih baik dan beradaptasi dengan perubahan. Kompetensi juga mencerminkan karakteristik individu seperti nilai, motivasi, dan kepribadian yang mendukung kinerja unggul. Menurut Pangestuti (2019), kompetensi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Selain itu, Toreh et al., (2022) menyatakan bahwa kompetensi yang tepat akan mendukung keberhasilan kerja dalam jangka panjang. Dengan demikian, kompetensi menjadi salah satu faktor kunci dalam pengembangan karir karyawan . Selain kompetensi, pengalaman kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Pengalaman kerja memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai tugas dan tanggung jawab dalam organisasi. Karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih lama biasanya memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman juga membantu karyawan dalam mengambil keputusan secara lebih tepat. Menurut Hidayat (2021), pengalaman kerja menjadi salah satu pertimbangan penting dalam penempatan dan promosi jabatan. Semakin lama masa kerja seseorang, maka semakin besar peluang untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi. Sebaliknya, kurangnya pengalaman dapat menjadi hambatan dalam

pengembangan karir. Oleh karena itu, pengalaman kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi .

Disiplin kerja merupakan faktor lain yang juga berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih dipercaya oleh manajemen dan memiliki peluang karir yang lebih baik. Berdasarkan data di Hotel Astagina Resort Legian Bali, tingkat kehadiran karyawan tergolong baik dengan rata-rata sebesar 97,67%. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Presentase Kehadiran Karyawan Hotel Astagina Resort Legian Bali

No	Departemen	Presentase Kehadiran
1	<i>Accounting</i>	96%
2	<i>Engineering</i>	100%
3	FBP	100%
4	FBS	100%
5	FO	100%
6	HK	100%
7	HRM	97,52%
8	S&M	85,52%
9	SPA	100%
Rata-rata		97,67%

Sumber: HRD Astagina, 2024

Meskipun tingkat kehadiran karyawan sudah tergolong baik, masih terdapat permasalahan lain terkait disiplin kerja seperti kebiasaan menunda pekerjaan dan kurangnya kepatuhan terhadap aturan. Selain itu, ditemukan juga permasalahan pada aspek kompetensi dan pengalaman kerja yang belum optimal pada beberapa karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan masih menghadapi berbagai tantangan. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang terintegrasi dalam meningkatkan kompetensi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat mendukung pengembangan karir karyawan secara berkelanjutan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir karyawan di Hotel Astagina Resort Legian Bali

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi Kerja

Menurut Rahmat & Basalamah (2019), kompetensi merupakan karakteristik individu yang berkaitan dengan kemampuan menghasilkan kinerja efektif maupun unggul dalam suatu pekerjaan, serta menjadi bagian mendasar yang melekat dalam diri seseorang dan dapat memprediksi perilaku kerja. Rachmaniza (2020) juga menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan kinerja superior di tempat kerja. Selanjutnya, Sinaga et al., (2020) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang memiliki nilai

jual dan tercermin melalui kreativitas serta inovasi individu. Agustina & Anshori (2024) menambahkan bahwa kompetensi mencakup kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dapat diamati dalam pelaksanaan tugas. Kompetensi menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan individu dalam organisasi karena berkaitan langsung dengan kualitas kinerja. Dengan demikian, kompetensi kerja dapat dipahami sebagai kemampuan menyeluruh yang dimiliki individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal sesuai standar yang ditetapkan. Menurut Wibowo (dalam Aisyah, 2021), indikator kompetensi kerja meliputi pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap, dan minat

Pengalaman Kerja

Menurut Siagian (dalam Pangestuti, 2019), pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat diukur melalui masa kerja serta kemampuan individu. Itafia et al. (2014) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan hasil pembelajaran yang diperoleh dari pekerjaan yang telah dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Muntazeri et al. (2018) juga menjelaskan bahwa pengalaman kerja berkaitan dengan tingkat penguasaan keterampilan yang diperoleh sepanjang perjalanan hidup seseorang. Pengalaman kerja berperan penting dalam meningkatkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Selain itu, pengalaman juga membantu karyawan dalam menghadapi berbagai situasi kerja yang kompleks serta meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, maka semakin besar pula kemampuan individu dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Oleh karena itu, pengalaman kerja menjadi faktor penting dalam mendukung perkembangan karir seseorang. Menurut Foster (dalam Sartika, 2015), indikator pengalaman kerja meliputi lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan .

Disiplin Kerja

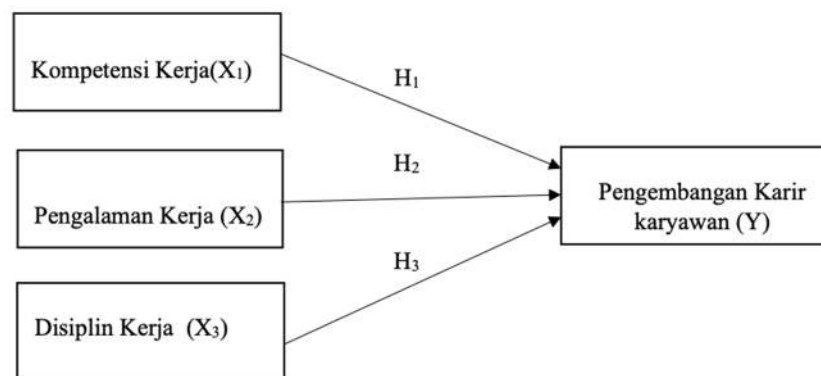
Menurut Baridwan (2019), disiplin kerja merupakan suatu sistem aturan yang ditetapkan dalam organisasi dan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan guna menciptakan keteraturan dalam bekerja. Hasibuan (dalam Rizki dan Suprajang, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja. Sinambela (dalam Akbar dan Slamet, 2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan individu untuk bekerja secara teratur, tekun, dan sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melanggar ketentuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih produktif dan dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, disiplin juga berkaitan dengan sikap profesional dalam bekerja. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kinerja dan pengembangan karir karyawan. Menurut Rivai (dalam Alfiah, 2019), indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, tingkat kewaspadaan, dan etika kerja .

Pengembangan Karir

Menurut Rismaya (2016), pengembangan karir merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Rosmawati et al. (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan individu untuk mencapai rencana karir yang telah ditetapkan oleh organisasi. Suwarno (2019) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan individu yang dilakukan secara berkelanjutan sesuai dengan jenjang organisasi. Pengembangan karir memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menunjukkan kemampuan dan kesiapan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi. Selain itu, proses ini juga meningkatkan pengalaman kerja serta tanggung jawab individu dalam organisasi. Pengembangan karir menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengembangan karir dapat diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan dan pengalaman individu untuk mencapai jenjang karir yang lebih baik. Menurut Gomez (dalam Suwarno, 2019), indikator pengembangan karir meliputi perlakuan yang adil, kepedulian atasan, informasi peluang promosi, minat untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasan

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang diteliti. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah Pengembangan Karir Karyawan (Y).



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2021) hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan atau rumusan masalah penelitian. Berdasar latar belakang masalah dan rumusan masalah yang didukung akan landasan teori dan penelitian sebelumnya, sehingga bisa di temukan hipotesis penelitian seperti berikut:

H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan pada Hotel Astagina Resort Legian Bali

H2 : Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan pada Hotel Astagina Resort Legian Bali

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan pada Hotel Astagina Resort legian Bali

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir karyawan. Penelitian dilakukan di Hotel Astagina Resort Legian Bali yang berlokasi di Jl. Werkudara No. 8, Legian, Kabupaten Badung, Bali. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa hotel tersebut merupakan salah satu hotel berbintang empat yang memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang terstruktur serta aktif dalam pengembangan kompetensi, pengalaman kerja, dan disiplin karyawan. Penelitian dilaksanakan dalam periode November 2024 hingga Juni 2025 yang meliputi tahap penyusunan instrumen, pengumpulan data, hingga analisis data.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu kompetensi (X1), pengalaman kerja (X2), dan disiplin kerja (X3), serta variabel dependen yaitu pengembangan karir karyawan (Y). Kompetensi diukur melalui indikator pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap, dan minat. Pengalaman kerja diukur berdasarkan lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, serta penguasaan pekerjaan. Disiplin kerja diukur melalui kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, tingkat kewaspadaan, dan etika kerja. Sementara itu, pengembangan karir diukur melalui perlakuan adil, kepedulian atasan, keterbukaan informasi, minat promosi, dan tingkat kepuasan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Astagina Resort Legian Bali sebanyak 90 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, serta data sekunder yang diperoleh melalui dokumentasi perusahaan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner dengan skala Likert 1–5.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 27. Sebelum dilakukan analisis, data terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi asumsi yang diperlukan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, dilakukan uji koefisien beta untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap pengembangan karir karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan data 90 responden karyawan Hotel Astagina Resort Legian Bali, mayoritas berjenis kelamin laki-laki (67,8%) dibandingkan perempuan (32,2%). Dari sisi usia, responden didominasi kelompok usia produktif 26–30 tahun (45,6%). Tingkat pendidikan sebagian besar berada pada SMK/SMA dan D4/S1 (masing-masing 33,3%), menunjukkan latar belakang pendidikan yang cukup memadai. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas karyawan memiliki

pengalaman 1–3 tahun (56,7%). Secara umum, karakteristik ini menggambarkan bahwa karyawan didominasi tenaga kerja usia produktif dengan pendidikan cukup baik dan pengalaman kerja yang relatif masih awal.

Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir karyawan memiliki nilai koefisien korelasi di atas 0,30, sehingga dapat dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yaitu kompetensi sebesar 0,669, pengalaman kerja sebesar 0,654, disiplin kerja sebesar 0,718, dan pengembangan karir karyawan sebesar 0,770. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel penelitian secara akurat.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi kelayakan analisis. Berdasarkan uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berada di atas batas 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa data residual memiliki distribusi yang normal. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance seluruh variabel berada di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, yang menandakan tidak adanya hubungan yang kuat antar variabel independen. Selain itu, uji heteroskedastisitas melalui metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga tidak ditemukan indikasi ketidaksamaan varians dalam model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh asumsi klasik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh variabel kompetensi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir karyawan. Melalui analisis ini, dapat diketahui arah hubungan serta besarnya kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil pengolahan data menggunakan bantuan SPSS menghasilkan nilai koefisien regresi yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	5,802	3,722	-	1,559	0,123
Kompetensi (X1)	0,239	0,118	0,205	2,030	0,045
Pengalaman Kerja (X2)	0,406	0,151	0,265	2,681	0,009
Disiplin Kerja (X3)	0,314	0,140	0,226	2,246	0,027

Sumber: Data diolah (2026)

$$Y = 5,802 + 0,239X_1 + 0,406X_2 + 0,314X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki arah hubungan positif terhadap pengembangan karir karyawan. Nilai konstanta sebesar 5,802 mengindikasikan bahwa ketika variabel kompetensi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja berada pada kondisi minimum, maka pengembangan karir tetap berada pada nilai dasar tersebut. Koefisien regresi pada variabel kompetensi sebesar 0,239 menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi akan diikuti oleh peningkatan pengembangan karir. Selanjutnya, pengalaman kerja memiliki koefisien sebesar 0,406 yang menunjukkan pengaruh paling besar dibandingkan variabel lainnya. Sementara itu, disiplin kerja dengan koefisien sebesar 0,314 juga memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan karir. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel independen akan berdampak pada peningkatan pengembangan karir karyawan.

Uji t-test

Pengaruh Kompetensi terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai t sebesar 2,030 dengan tingkat signifikansi 0,045, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang nyata terhadap pengembangan karir karyawan. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar peluang pengembangan karir yang dapat dicapai. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan dapat diterima. Temuan ini juga memperkuat pandangan bahwa peningkatan kemampuan individu menjadi faktor penting dalam mendorong kemajuan karir di lingkungan kerja

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, variabel pengalaman kerja memperoleh nilai t sebesar 2,681 dengan tingkat signifikansi 0,009, yang berada di bawah batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Nilai koefisien yang positif mengindikasikan bahwa semakin lama dan semakin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula peluang untuk berkembang dalam karirnya. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima. Hasil ini menegaskan bahwa pengalaman kerja berperan sebagai modal penting dalam meningkatkan kualitas kinerja serta kesiapan karyawan dalam menempati posisi yang lebih tinggi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t sebesar 2,246 dengan tingkat signifikansi 0,027, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin besar peluang untuk memperoleh perkembangan karir yang lebih baik. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dapat diterima. Temuan ini memperlihatkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, serta konsistensi dalam bekerja menjadi aspek penting yang mendukung peningkatan karir karyawan dalam organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, yang tercermin dari nilai thitung sebesar 2,030 yang lebih besar dari ttabel 1,662 serta tingkat signifikansi sebesar 0,045 ($<0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi berperan sebagai faktor penting dalam meningkatkan peluang karir individu di dalam organisasi. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja mampu mencerminkan kesiapan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang lebih kompleks. Dengan demikian, peningkatan kompetensi akan berdampak pada meningkatnya kemungkinan karyawan memperoleh posisi atau jenjang karir yang lebih tinggi. Secara empiris, temuan ini memperkuat hasil penelitian Ahmad Faisol yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, pengalaman kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 2,681 yang melampaui ttabel 1,662 serta tingkat signifikansi sebesar 0,009 ($<0,05$). Hal ini menegaskan bahwa pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang memperkuat kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif. Semakin lama masa kerja dan semakin beragam pengalaman yang dimiliki, maka semakin tinggi pula tingkat kematangan dalam menghadapi berbagai situasi kerja. Kondisi ini memberikan peluang yang lebih besar bagi karyawan untuk memperoleh pengembangan karir. Dengan demikian, pengalaman kerja dapat dipandang sebagai akumulasi pembelajaran yang berkontribusi terhadap peningkatan kapasitas individu. Temuan ini sejalan dengan penelitian Muamarizal yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 2,246 yang lebih besar dari ttabel 1,662 serta tingkat signifikansi sebesar 0,027 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan memiliki keterkaitan yang erat dengan peluang peningkatan karir. Karyawan yang mampu mematuhi aturan, bekerja secara konsisten, serta menunjukkan tanggung jawab tinggi cenderung lebih dipercaya oleh manajemen. Tingkat kepercayaan tersebut menjadi salah satu pertimbangan penting dalam proses penilaian dan promosi jabatan. Dengan demikian, disiplin kerja berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat keberhasilan pengembangan karir karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Rosmawati yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Variabel yang Paling Dominan Berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Berdasarkan hasil analisis koefisien beta terstandarisasi, variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai paling tinggi yaitu sebesar 0,265 dibandingkan dengan kompetensi dan disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja memiliki kontribusi paling besar dalam mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Dominannya pengaruh pengalaman kerja menunjukkan bahwa akumulasi pengalaman menjadi faktor utama dalam meningkatkan kemampuan individu serta kesiapan dalam menghadapi tanggung jawab yang lebih besar. Dengan demikian, pengalaman kerja tidak hanya berfungsi sebagai faktor pendukung, tetapi juga sebagai determinan utama dalam proses pengembangan karir karyawan di Hotel Astagina Resort Legian Bali.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan di Hotel Astagina Resort Legian Bali. Kompetensi yang mencerminkan kemampuan individu dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja terbukti mampu meningkatkan peluang pengembangan karir. Pengalaman kerja juga menunjukkan peran yang kuat dalam mendukung kemajuan karir, di mana semakin tinggi pengalaman yang dimiliki karyawan, maka semakin besar peluang untuk memperoleh peningkatan jabatan. Selain itu, disiplin kerja yang tercermin dari kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja turut memberikan kontribusi terhadap pengembangan karir karyawan. Di antara ketiga variabel tersebut, pengalaman kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien beta yang paling tinggi.

Saran

Berdasarkan simpulan penelitian, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Pertama, pihak manajemen diharapkan dapat meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara berkelanjutan, sehingga kemampuan kerja karyawan dapat terus berkembang. Kedua, perusahaan disarankan untuk memberikan kesempatan yang merata kepada karyawan dalam memperoleh pengalaman kerja, misalnya melalui rotasi pekerjaan atau pemberian tanggung jawab yang lebih beragam. Ketiga, peningkatan disiplin kerja perlu terus diperkuat melalui penerapan aturan yang konsisten serta pengawasan yang efektif, sehingga tercipta budaya kerja yang profesional. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk menyediakan jalur karir yang jelas dan transparan agar karyawan memiliki arah pengembangan yang terstruktur. Dengan demikian, upaya peningkatan kompetensi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja diharapkan mampu mendorong pengembangan karir karyawan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainiyah, N. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3). <https://doi.org/10.60036/Jbm.619>
- Amalia, F. R., Fauziah, Y. A., Puspitasari, A. D., & Suwandi. (2025). Pengaruh Perencanaan Sdm Yang Efektif Terhadap Kepuasan Dan Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 1(4).
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4). <https://doi.org/10.47467/Reslaj.V4i4.1065>
- Fitria Agustina, & Mochammad Isa Anshori. (2024). Peran Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Berkah Industri Mesin Angkat (Bima) Surabaya. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2). <https://doi.org/10.54066/Jurma.V2i2.1773>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1). <https://doi.org/10.31294/Widyacipta.V5i1.8838>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Comserva: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02). <https://doi.org/10.59141/Comserva.V3i03.882>
- Pangestuti, D. C. (2019). Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat*, 4(1). <https://doi.org/10.36226/Jrmb.V4i1.136>
- Rachmaniza, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Di Pt. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1).
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1). <https://doi.org/10.33096/Paradoks.V2i1.119>
- Sinaga, R., Silaban, P., & Sipayung, R. (2020). Pengaruh Sikap Guru Terhadap Kompetensi Guru Sekolah Dasar Budi Murni 2 Medan Tahun. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 6(2). <https://doi.org/10.31949/Educatio.V6i2.500>
- Siti In Meida Yasmin, Muhammad Risky Afandi, Aulia Rahmayanti, & Mochammad Isa Anshori. (2024). Literature Review: Pengembangan Karir Yang Efektif Di Era 4.0. *Journal Of Management And Creative Business*, 2(3). <https://doi.org/10.30640/Jmcbus.V2i3.2647>

- Sugiyono, D. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif Dan R & D / Sugiyono. In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 15, Number 2010).
- Sukanta, D. S. P., Nursyahira, K., Brilian, D. N., Zulkaisni, Z., Melia, A. D., Rahmadanti, P., Paisal, M., Mustofa, M., Rusmana, N. R., & Amri, A. N. (2024). Memaksimalkan Potensi Diri Dengan Perencanaan Karir Untuk Masa Depan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 2(7). <https://doi.org/10.59837/jpmba.v2i7.1305>
- Toreh, F. A., Sendow, G., & Trang, I. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir Dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulut. *Jurnal Emba*, 10(1).