



Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Kantor Camat Asakota Kota Bima

Abduh Rahim¹, Firmansyah Kusumayadi², Ita Purnama³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima^{1,2,3}

*Email Korespondensi: firmansyah90.stiebima@gmail.com

Diterima: 05-07-2026 | Disetujui: 11-07-2026 | Diterbitkan: 13-07-2026

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work ability and work experience on the career development of employees at the Asakota District Office, Bima City. The research employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of 40 employees, all of whom were selected as the research sample using a saturated sampling (census) technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, as well as t-test and F-test. The results revealed that work ability has a positive and significant effect on employee career development. In contrast, work experience does not have a positive and significant effect on career development when tested partially. However, work ability and work experience simultaneously have a positive and significant effect on employee career development, with a coefficient of determination (R^2) of 0.736, indicating that 73.6% of the variation in career development is explained by the two independent variables, while the remaining 26.4% is influenced by other factors not examined in this study. These findings indicate that improving employees' work ability should be prioritized to support career development at the Asakota District Office, Bima City.

Keywords: work ability; work experience; career development; employees; Asakota District Office.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Kantor Camat Asakota Kota Bima. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 40 pegawai yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Sebaliknya, pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Namun, secara simultan kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,736, yang menunjukkan bahwa 73,6% variasi pengembangan karir dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan kerja merupakan faktor utama yang perlu diprioritaskan dalam mendukung pengembangan karir pegawai di Kantor Camat Asakota Kota Bima.

Kata kunci: kemampuan kerja; pengalaman kerja; pengembangan karir; pegawai; Kantor Camat Asakota.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Rahim, A., Kusumayadi, F. ., & Purnama, I. . (2026). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Kantor Camat Asakota Kota Bima. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 4857-4869. <https://doi.org/10.63822/zjrz1891>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun instansi pemerintahan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam konteks organisasi pemerintahan, SDM berperan penting dalam memberikan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan profesional kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja organisasi. Perkembangan organisasi yang semakin dinamis menuntut pegawai untuk memiliki kualitas, kompetensi, dan pengalaman kerja yang memadai agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal.

Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan karir pegawai. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan, posisi, tanggung jawab, dan jenjang jabatan pegawai dalam suatu organisasi. Pengembangan karir tidak hanya memberikan manfaat bagi pegawai secara individu, tetapi juga berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas organisasi. Menurut Wibowo (2024), pengembangan karir adalah suatu proses yang dirancang organisasi untuk membantu pegawai meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kesempatan memperoleh posisi yang lebih tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. pengembangan karir diartikan sebagai upaya organisasi dalam memberikan peluang peningkatan posisi, kompetensi, dan tanggung jawab pegawai yang berdampak pada peningkatan kinerja dan motivasi kerja (Ningrum dan Maryadi, 2024).

Pengembangan karir pegawai dalam instansi pemerintahan menjadi hal yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan motivasi kerja, loyalitas, dan peningkatan profesionalisme aparatur sipil negara. Pegawai yang memiliki kesempatan pengembangan karir yang baik cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi serta memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, kurangnya pengembangan karir dapat menyebabkan menurunnya motivasi dan produktivitas pegawai. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi pengembangan karir Adalah Kemampuan kerja.

Kemampuan kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, kecakapan, dan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Prayetno & Darmilisani (2024), kemampuan kerja merupakan kapasitas individu dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Serta pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan lebih mudah memperoleh penilaian positif dari pimpinan sehingga berpeluang lebih besar untuk mendapatkan promosi jabatan dan peningkatan karir. kemampuan kerja dipahami sebagai kemampuan pegawai dalam memanfaatkan pengetahuan, keterampilan teknis, serta kemampuan interpersonal untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal (Syahiruddin, 2026). Selain kemampuan kerja Pengalaman kerja juga menjadi faktor penting.

Pengalaman kerja merupakan lamanya waktu seseorang bekerja serta akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperoleh selama menjalankan pekerjaan. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama biasanya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Menurut Umama & Fitriani (2023), pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja karena pengalaman membantu individu memahami pekerjaan dan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Dan Pengalaman kerja merupakan salah satu

faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang diperoleh melalui keterlibatan langsung dalam pekerjaan selama periode tertentu. Semakin lama seseorang bekerja, maka semakin banyak pengalaman yang diperoleh, sehingga dapat meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Menurut Deswanti (2023), pengalaman kerja adalah akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh seseorang selama menjalankan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, yang dapat memengaruhi kualitas hasil kerja dan kemampuan pengambilan keputusan. Selain pengalaman kerja kemampuan kerja juga menjadi faktor penting.

Kantor Camat Asakota berlokasi di Kecamatan Asakota, Kota Bima Nusa Tenggara Barat. Kantor Camat Asakota merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki tugas membantu wali kota dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan, pelayanan publik, serta koordinasi kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, Kantor Camat Asakota bertanggung jawab kepada pemerintah daerah melalui wali kota. Pegawai yang bekerja pada instansi ini terdiri dari aparatur sipil negara (ASN) yang memiliki peran penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada Kantor Camat Asakota Kota Bima, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan pengembangan karir pegawai. Terkait pengalaman kerja, masih terdapat beberapa pegawai yang belum sepenuhnya memahami tugas dan prosedur kerja dikarenakan belum mahir dalam menggunakan komputer dll, sehingga masih memerlukan arahan dari atasan atau rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Permasalahan terkait kemampuan kerja terlihat dari masih adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan, seperti dalam penyusunan laporan dan pelayanan administrasi. Selain itu, beberapa pegawai juga masih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan perangkat kerja yang digunakan dalam pelayanan. Sementara itu, terkait pengembangan karir, masih terdapat pegawai yang telah cukup lama bekerja namun belum memperoleh peningkatan jabatan atau tanggung jawab kerja yang lebih tinggi. Hal ini diduga dipengaruhi oleh perbedaan tingkat pengalaman kerja dan kemampuan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir pegawai pada Kantor Camat Asakota Kota Bima masih belum optimal.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Camat Asakota Kota Bima”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian secara asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2015). Penelitian ini mencari variable bebas pengalaman kerja (X1), kemampuan kerja (X2), terhadap variabel terikat pengembangan karir (Y). Penelitian dilakukan pada Kantor Kecamatan Asakota Kota Bima. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Asakota Kota Bima

yang berjumlah 40 orang pegawai. Adapun rincian jumlah pegawai tersebut terdiri dari 28 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri atas 20 orang PNS dan 8 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Serta 12 orang PPPK Paruh Waktu. Menurut Sugiyono (2022), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hal tersebut, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Asakota Kota Bima yang berjumlah 40 orang, yang terdiri dari 28 orang ASN dan 12 orang PPPK Paruh Waktu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2022), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas data variabel kemampuan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), Pengembangan karir (Y).

Butir	r-hitung (X1)	r-hitung (X2)	r-hitung (X3)	kriteria	r-tabel	keterangan
1	0,560	0,609	0,662	>	0,300	Valid
2	0,701	0,651	0,653	>	0,300	Valid
3	0,821	0,773	0,450	>	0,300	Valid
4	0,701	0,704	0,834	>	0,300	Valid
5	0,831	0,735	0,715	>	0,300	Valid
6	0,907	0,667	0,709	>	0,300	Valid
7	0,707	0,623	0,785	>	0,300	Valid
8	0,871	0,735	0,788	>	0,300	Valid
9	0,468	0,595	0,788	>	0,300	Valid
10	0,830	0,789	0,785	>	0,300	Valid

Sumber data : Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 2. Diatas, hasil pengujian validitas variabel koordinasi *kemampuan kerja (X1)*, *pengalaman kerja (X2)* dan *Pengembangan karir (Y)*. Mempunyai nilai r-hitung > 0,300 maka dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

2. Uji Reabilitas

Table 3. Uji Reabilitas

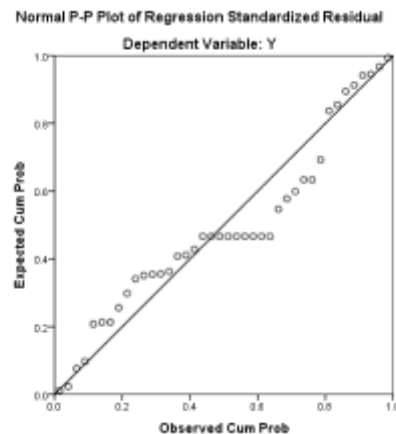
Variabel	Cronbach'Alpha	Standar	Keterangan
Kemampuan kerja	0,893	0,600	Reliabel
Pengalaman kerja	0,927	0,600	Reliabel
Pengembangan karir	0,919	0,600	Reliabel

Sumber data: Data diolah,2026

Berdasarkan tabel 3. diatas, hasil uji reabilitas terhadap item pernyataan pada variabel *kemampuan kerja* (X1), *pengalaman kerja* (X2) dan *Pengembangan karir* (Y) dapat dinyatakan reliabel karena nilai cronbach'alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600.

3. Uji Asumsiklasik

1) Uji Normalitas



Gambar 1. diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi Pengembangan karir dan memenuhi asumsi normalitas.

Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji Kolmogrov- smirnov dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4. Uji Kolmogrov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28814419
Most Extreme Differences	Absolute	.185
	Positive	.185
	Negative	-.112
Test Statistic		.185
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 4. Diatas dengan menggunakan uji one sampel Kolmogrov Smirnov Test diperoleh nilai Asymp. Sig.(2-tailed) = 0,001 karena probabilitas sig lebih kecil dari pada taraf uji penelitian (0,001>0,05). Maka nilai residual regresi berdistribusi tidak normal.

2) Uji Multikolieniritas

Table 5. Multikolieniritas

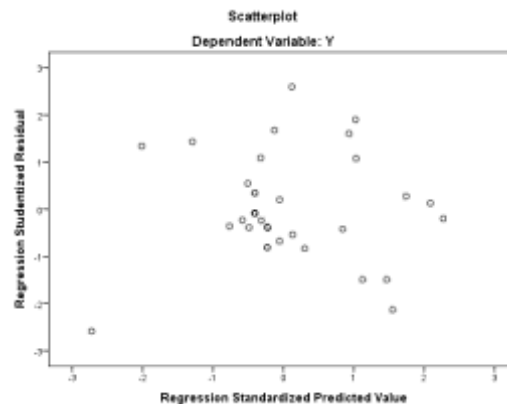
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.202	4.956
X2	.202	4.956

a. Dependent Variat

Dari tabel 5. Diatas, diperoleh masing-masing variabel independent memiliki nilai tolerance untuk variabel *kemampuan kerja (X1)* adalah 0,202, *pengalaman kerja (X2)* adalah 0,202. Hasil ini menunjukkan nilai tolerance > 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel *kemampuan kerja (X1)* sebesar 4,956, *pengalaman kerja (X2)* sebesar 4,956. Menunjukkan jika nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolieniritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scatterplot yang dapat dilihat pada gambar 2. Berikut.



Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menggunakan metode scatterplot pada Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi homoskedastisitas sehingga dapat digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut.

4) Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 ^a	.736	.722	2.349	1.661

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 6. Diatas, diketahui nilai durbin-Watson (DW) sebesar 1,661 dengan nilai dL sebesar 1,3908 dan nilai dU sebesar 1,6000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai DW berada di antara nilai dL dan dU ($1,3908 > 1,661 > 1,6000$), sehingga tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (tidak dapat disimpulkan).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.713	4.202		-.170	.866
	X1	.351	.211	.313	1.665	.104
	X2	.672	.223	.567	3.013	.005

a. Dependent Variable: Y

Sumber data: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil tabel 7. Uji Analisis Regresi Berganda di atas, di peroleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = -0,713 + 0,672X_1 + 0,351 X_2 + e$$

- Nilai konstanta sebesar -0,713 dapat diartikan apabila variable pengalaman kerja dan kemampuan kerja dianggap nol, maka pengembangan karir pegawai sebesar -0,713.
- Nilai koefisien beta pada variable Kominikasi sebesar 0,672 artinya setiap perubahan variable kemampuan kerja (X1) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan pengembangan karir pegawai sebesar 0,672 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.
- Nilai koefisien beta Relations sebesar 0,351 artinya setiap perubahan variabel pengalaman kerja (X2) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan pengembangan karir pegawai sebesar 0,351 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

5. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 8. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 ^a	.736	.722	2.349	1.661

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 8. Diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,858 tingkat keeratan hubungan *kemampuan kerja (X1)*, *pengalaman kerja (X2)*, terhadap *pengembangan karir pegawai (Y)*, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 9. Tabel Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup Kuat / sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber data: Sugiono (2016)

kemampuan kerja (X1), *pengalaman kerja (X2)* terhadap *pengembangan karir pegawai (Y)* sebesar 0,858 berada pada interval 0,80-1,000 dengan tingkat hubungan **sangat kuat**. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,858 (85,8%) yang berarti tingkat hubungan antara variabel *kemampuan kerja (X1)*, *pengalaman kerja (X2)* terhadap *pengembangan karir pegawai* pada kantor camat Asakota di Kota Bima sangat kuat.

6. Uji Koefisien Korelasi Determinasi

Tabel 10. Uji Koefisien Korelasi Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 ^a	.736	.722	2.349	1.661

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel 10. Diatas, diperoleh R Square sebesar 0,736 artinya 73,6% perubahan *pengembangan karir pegawai* dijelaskan oleh variabel *kemampuan kerja (X1)*, *pengalaman kerja (X2)* sedangkan sisanya 26,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 11. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.713	4.202		-.170	.866
TOTAL_X1	.351	.211	.313	1.665	.104
TOTAL_X2	.672	.223	.567	3.013	.005

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

H1: kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada kantor camat Asakota di Kota Bima.

Berdasarkan tabel 11. di atas, diketahui untuk nilai t hitung sebesar 3,013 > t tabel sebesar 1,687 dengan signifikansi sebesar 0,005 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel *kemampuan kerja* berpengaruh signifikan terhadap *pengembangan karir pegawai* pada kantor camat Asakota di Kota Bima. Dengan demikian **H1 diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Menurut Hasibuan (2021), kemampuan kerja merupakan kapasitas individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, menunjukkan prestasi kerja yang tinggi, dan memperoleh peluang yang lebih besar untuk mengembangkan karirnya. Dengan demikian, semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin besar pula peluang pengembangan karir pegawai pada Kantor Camat Asakota Kota Bima. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan pengembangan karir pegawai dalam organisasi.

H2: Pengalaman Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada kantor camat Asakota di Kota Bima.

Berdasarkan tabel 11. diatas, diketahui untuk permasalahan kerja nilai t hitung sebesar 1,665 < t tabel sebesar 1,687 dengan signifikansi sebesar 0,104 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *pengalaman kerja* terhadap *pengembangan karir pegawai* pada kantor camat Asakota di Kota Bima. Dengan demikian **H2 ditolak**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Menurut Puspitawati dan Suryatni (2023), pengalaman kerja bukan satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan pengembangan karir, melainkan perlu didukung oleh kompetensi, pendidikan, pelatihan, prestasi kerja, dan kesempatan yang

diberikan organisasi. Oleh karena itu, meskipun pegawai memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, hal tersebut belum tentu berdampak pada peningkatan pengembangan karir. Dengan demikian, semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki pegawai tidak selalu diikuti oleh peningkatan pengembangan karir pada Kantor Camat Asakota Kota Bima.

8. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 12. Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	569.311	2	284.656	51.581	.000 ^b
	Residual	204.189	37	5.519		
	Total	773.500	39			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

H3: kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada kantor camat Asakota di Kota Bima.

Dari hasil pengujian di peroleh nilai F-hitung sebesar 51,581 dengan nilai F- tabel sebesar 2,70 (51,581 > 3,252) dengan signifikan sebesar 0,000 dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Oleh karena itu signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka hipotesis ketiga yang menyatakan ‘‘ kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada kantor camat Asakota di Kota Bima.’’Dengan demikian **H3 diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Penelitian Puspitawati dan Suryatni (2023) menjelaskan bahwa kemampuan kerja dan pengalaman kerja merupakan faktor penting yang dapat mendukung pengembangan karir pegawai. Pengalaman kerja memberikan pengetahuan dan pemahaman yang lebih luas mengenai pekerjaan, sedangkan kemampuan kerja memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Kombinasi antara kemampuan kerja dan pengalaman kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga peluang untuk memperoleh pengembangan karir menjadi lebih besar.

KESIMPULAN

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Kantor Camat Asakota Kota Bima.
2. Pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Kantor Camat Asakota Kota Bima.
3. Kemampuan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Kantor Camat Asakota Kota Bima.

SARAN

1. Bagi Kantor Camat Asakota Kota Bima, perlu meningkatkan kemampuan kerja pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, workshop, serta pengembangan kompetensi yang berkelanjutan agar dapat mendukung peningkatan pengembangan karir pegawai.
2. Pimpinan instansi diharapkan dapat memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi sehingga pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan jenjang karir yang tersedia.
3. Meskipun pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir, pengalaman kerja tetap perlu diperhatikan melalui pemberian tugas yang beragam dan kesempatan untuk terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi guna memperluas wawasan dan keterampilan pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi pengembangan karir, seperti pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, prestasi kerja, kompetensi, kepemimpinan, dan budaya organisasi sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif

DAFTAR REFERENSI

- Adit, R. P. F., & Fitri, M. A. (2023). Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT Sandabi Indah Lestari Seluma. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*
- Deswanti. (2023). Pengalaman kerja, kualitas hasil kerja, dan kemampuan pengambilan keputusan pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (9th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat. (2022). Pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap pengembangan karir pegawai. *Jurnal Manajemen dan Administrasi*.
- Hidayat. (2023). Kemampuan kerja dan pengembangan karir pegawai dalam organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Ningrum, & Maryadi. (2024). Pengembangan karir dan peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nuraini. (2022). Pengalaman kerja dan efektivitas kerja pegawai. *Jurnal Manajemen SDM*.
- Prasetyo. (2021). Pengalaman kerja dan kemampuan adaptasi dalam organisasi. *Jurnal Manajemen*.
- Pratama. (2021). Kemampuan kerja sebagai faktor pencapaian tujuan organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Prayetno, & Darmilisani. (2024). Kemampuan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Puspitawati, & Suryatni. (2023). Pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan pengembangan karir pegawai. *Jurnal Manajemen*.
- Rahman. (2022). Pengembangan karir dan peningkatan kompetensi pegawai. *Jurnal SDM*.

- Rahman. (2024). Pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap pengembangan karir. Jurnal Manajemen Organisasi.
- Rahmawati. (2022). Kapasitas individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Jurnal Administrasi.
- Ratna, Y. A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kualitas kerja pegawai. JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 6(11), 8552–8557.
- Sucihati, & Febrianata. (2023). Pengalaman kerja sebagai faktor peningkatan kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2025). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syahiruddin. (2026). Kemampuan kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Jurnal Manajemen.
- Umama, & Fitriani. (2023). Pengalaman kerja dan produktivitas kerja pegawai. Jurnal SDM.
- Wibowo. (2021). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2024). Pengembangan karir dan peningkatan kompetensi pegawai. Jurnal Manajemen SDM.