

**PENGARUH KETERAMPILAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA CV. SKS BIMA**

Syaidinil Aksa

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
syaidinilaksaahmad@gmail.com

Muhammad Yusuf

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
yusufzm.stiebima@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Skills and Work Experience on Employee Career Development at CV. SKS Bima. The approach used in this research is using an associative approach. The population in the study amounted to 62 people with a sample of 52 permanent employees. Data collection techniques used are observation, questionnaires, and literature study. The data analysis technique used was validity test and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, T test, and F test by processing using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. The results showed that Skills (X1) and Work Experience (X2) simultaneously (simultaneously) significantly influence the Career Development of CV. SKS Bima Employees.

Keywords: *Skills, Work Experience, Career Development*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada CV. SKS Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 62 orang dengan sampel karywan tetap sejumlah 52 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T, dan uji F dengan diolah menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan CV. SKS Bima

Kata Kunci : Keterampilan, Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir

PENDAHULUAN

Di era maraknya persaingan bisnis seperti sekarang ini, perusahaan tentu saja berlomba-lomba menyusun strategi agar tetap bisa *survive*. Perusahaan sudah pasti menginginkan perkembangan dan pencapaian target yang bagus pada setiap tahun ataupun periodenya. Selain dapat menguntungkan secara finansial, pencapaian target mencerminkan *brand* yang bagus bagi perusahaan di mata konsumen atau masyarakat. Perusahaan akan semakin dipercaya. Konsumen akan semakin loyal. Maka dari itu, agar bisa maksimal mencapai target, hal-hal khusus yang mendukung perusahaan selayaknya diperhatikan oleh perusahaan. Salah satunya adalah melalui peran dari Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia adalah penggerak dari setiap aktivitas yang ada dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber Daya Manusia yang terampil akan sangat mendukung roda dan kinerja dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia berpengalaman juga menentukan kinerja dalam suatu perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal-hal terkait dengan keterampilan dan pengalaman kerja yang baik akan menguntungkan, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Lalu menjadi sepatutnya perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya. Pengembangan Karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya Marwansyah (2016). Namun, berdasarkan hasil observasi peneliti pada salah satu perusahaan distribusi produk dan barang kebutuhan rumah tangga yang berdiri sejak tahun 2013 di Kota Bima, yakni CV. SKS Bima, ditemukan beberapa permasalahan terkait keterampilan dan kinerja karyawan yang cukup terhambat dari kurangnya penyediaan alat kantor, seperti fasilitas admin dan bagian gudang yang kurang mendukung dalam pekerjaan. Pekerjaan menjadi terhambat sehingga tidak jarang bagi karyawan yang ingin menuntaskan tugasnya berinisiatif menggunakan peralatan pribadi, seperti laptop. Di samping itu juga karyawan banyak yang keluar masuk sehingga dari segi waktu atau lama masa bekerja didominasi oleh karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun (baru 1-2 tahun). Masa kerja berkaitan dengan pengalaman kerja. Menurut Rudiansyah (2014) masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Akibat dari masa kerja karyawan didominasi oleh karyawan baru, hal itu menyebabkan kurang adanya promosi, serta tidak meratanya pengembangan karir pada karyawan. Pimpinan perusahaan kurang memperhatikan kualifikasi pendidikan dan masa

kerja karyawan. Sehingga karyawan merasa bosan dengan posisinya saat itu tanpa adanya kepastian mengenai jenjang karir. Kesenjangan itu terlihat dari posisi dan masa kerja karyawan yang tidak sinkron, yakni ketika karyawan yang masa kerjanya baru satu atau dua tahun tetapi menempati posisi yang terbilang strategis, sementara karyawan dengan masa kerja empat tahun ke atas stagnan pada posisi yang sama. Padahal, jika ditinjau dari kualifikasi pendidikan masih setara bahkan lebih tinggi pendidikan karyawan di posisi yang stagnan ketimbang yang berada di posisi strategis itu. Hal tersebut tentu saja menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan, serta menimbulkan kekurangharmonisan komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Maka berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada CV. SKS Bima”.

TELAAH LITERATUR

1. Keterampilan

Keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktik Bambang Wahyudi (2002). Menurut Gordon (2002) keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa keterampilan merupakan suatu kemampuan yang mendorong individu agar mudah dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas sesuai dengan pengalaman yang diperolehnya. Menurut Mangkunegara (2010) keterampilan merupakan aspek yang penting yang dimiliki oleh karyawan. Keterampilan dapat dinilai melalui indikator penilaian sebagai berikut:

1. Persepsi, meliputi penafsiran obyek, penerimaan stimulus, pengorganisasi stimulus, penafsiran stimulus;
2. Pengendalian diri, meliputi sikap, emosi, dan motif;
3. Melaksanakan tanggung jawab kolektif, dilakukan secara bersama-sama dengan rekan kerja;
4. Melaksanakan tanggung jawab individu, dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian karyawan per individu.

2 Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah

dikerjakan karyawan selama periode tertentu. Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Martoyo dan Alwi dalam Aristarini dkk (2014) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja. Menurut Handoko (2014:24) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Berdasarkan definisi-definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja seseorang dapat dilihat dari seberapa sering dan terbiasa mereka melakukan suatu pekerjaan dengan tepat dan cermat, baik karena lamanya masa kerja maupun keterampilan yang dimilikinya. Menurut Foster dalam jurnal Kartika (2015:56) indikator pengalaman kerja adalah:

1. Lama waktu atau masa kerja;
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki;
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

3 Pengembangan Karir

M. Andrew J. Fubirin (dalam Mangkunegara 2013:77) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut Sunyoto (2012). Berdasarkan pengertian-pengertian menurut para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses pengembangan diri dalam mencapai tujuan tertentu yang menunjang posisi atau jabatan yang diharapkannya.

Adapun indikator pengembangan karir (Burlian dalam Jurnal Negara 2014:2) yaitu:

1. Peningkatan kemampuan, yaitu segala sesuatu yang menunjang kapasitas fisik maupun mental dari karyawan.
2. Kepuasan kerja, yaitu suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis kompensasi, hubungan antar teman kerja, serta hubungan sosial di tempat kerja.
3. Sikap dan perilaku karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini berjenis asosiatif dengan metode kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian asosiatif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014). Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2016) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. SKS Bima. Teknik penentuan sampel menggunakan *purposive sampling*. Metode pengambilan sampel berdasarkan jumlah karyawan aktif per Januari 2022, yaitu sejumlah 52 karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan ketika terdapat dua atau lebih variabel independen yang akan dicari besar pengaruhnya terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yang akan dihubungkan dengan variabel dependen. Sehingga rumus umum yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Nilai variabel dependen yaitu Pengembangan Karir

a = Konstanta

b = Garis regresi

X1 = Nilai variabel independen yaitu Keterampilan

X2 = Nilai variabel independen yaitu Pengalaman Kerja

e = Standar eror

Adapun teknik yang digunakan dalam uji Regresi Linear Berganda pada penelitian ini dengan alat bantu menggunakan SPSS *for windows* versi 20.

b. Uji t (Parsial)

Digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk membuktikan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Jika nilai sign. $< 0,05$, atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Jika nilai sign. $> 0,05$, atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$t \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1)$$

Keterangan:

n = sampel

k = jumlah variable X

a = 0,05 = tingkat kepercayaan = 95%

c. Uji f (Simultan)

Menurut Kuncoro (2009) uji f digunakan untu menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Jika nilai sign. $< 0,05$, atau $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$, maka terdapat pengaruh variable X secara simultan terhadap variabel Y.

Jika nilai sign. $> 0,05$, atau $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

$$f \text{ tabel} = f (k : n-k)$$

Keterangan:

n = sampel

k = jumlah variabel X

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.367	4.107		.333	.741		
	Keterampilan (X1)	.367	.165	.263	2.228	.030	.445	2.248
	Pengalaman Kerja (X2)	.638	.121	.621	5.263	.000	.445	2.248

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir (Y)

Berdasarkan tabel 1, dapat diuraikan persamaan regresi berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,367 + 0,367X_1 + 0,638X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 1,367. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Keterampilan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Pengembangan Karir adalah 1,367.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Keterampilan (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,367. Hal ini menunjukkan jika Keterampilan mengalami kenaikan 1 skor, maka Pengembangan Karir akan naik sebesar 0,367 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Pengalaman Kerja (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,638. Hal ini menunjukkan jika Pengalaman Kerja mengalami kenaikan 1 skor, maka Pengembangan Karir akan naik sebesar 0,638 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.835 ^a	.697	.685	2.686	.697	56.363	2	49	.000	1.689

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Keterampilan (X1)

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir (Y)

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui nilai Sign. F change X1 dan X2 secara simultan terhadap terhadap Y adalah sebesar 0,000 yang artinya $< 0,05$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,835 menunjukkan keeratan variabel Keterampilan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Pengembangan Karir (Y) secara simultan.

Untuk menginterpretasi tingkat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen tersebut secara simultan, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Korelasi Keterampilan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Pengembangan Karir (Y) karyawan sebesar 0,835 berada pada interval 0,80-1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasi Keterampilan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir karyawan pada CV. SKS Bima memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan tabel 2 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,697. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Keterampilan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Pengembangan Karir (Y) adalah sebesar 69,7%. Sisanya sebesar 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Keterampilan Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan tabel 1 *output* SPSS 20 pada Uji t menghasilkan t hitung sebesar 2,228 untuk variabel Keterampilan (X1). T tabel sebesar 2,009 diperoleh dari perhitungan: $t \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1) = t (0,05/2 : 52-2-1) = 0,025 : 49$, nilai t tabel = 2,009 dan signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$. Artinya H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan terhadap pengembangan karir karyawan pada CV. SKS Bima. Arah pengaruh positif ditunjukkan oleh nilai beta yang positif, yaitu 0,263. Arah pengaruh positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara Keterampilan dengan Pengembangan karir karyawan sehingga jika Keterampilan meningkat maka Pengembangan Karir akan meningkat. Sebaliknya, jika Keterampilan menurun, Pengembangan Karir juga akan menurun. Hal ini menunjukkan apabila karyawan CV. SKS Bima menginginkan pengembangan karir, karyawan perlu meningkatkan keterampilannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sofi Nafuroh, Cholifah, Musriha (2016) yang menemukan bahwa secara parsial variabel keterampilan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir pada PT. Tirta Investama Surabaya.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan tabel 1, *output* SPSS 20 diperoleh t hitung untuk Pengalaman Kerja (X2) sebesar 5,263. T tabel sebesar 2,009. Maka t hitung $5,263 > t \text{ tabel } 2,009$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya H2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Pengembangan Karir (Y) karyawan pada CV. SKS Bima. Arah pengaruh positif ditunjukkan oleh nilai beta yang positif, yaitu 0,621. Arah pengaruh positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara pengalaman kerja dengan pengembangan karir karyawan sehingga jika pengalaman kerja karyawan baik, maka pengembangan karir karyawan akan baik. Sebaliknya, jika pengalaman kerja tidak bagus atau karyawan tidak berpengalaman, karyawan tidak memperoleh pengembangan karir. Hal ini menunjukkan apabila karyawan CV. SKS Bima menginginkan pengembangan karir, karyawan perlu memiliki atau meningkatkan pengalamannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Nyoman Witya Candra (2016) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan di PT. PLN Distribusi Bali.

3. Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Tabel 4. Hasil Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	813.298	2	406.649	56.363	.000 ^b
	Residual	353.529	49	7.215		
	Total	1166.827	51			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Keterampilan (X1)

Berdasarkan *output* SPSS 20 pada tabel 4, diperoleh f hitung sebesar 56,363 dan f tabel dengan taraf 5%, f tabel 3,18 artinya f hitung $56,363 > f$ tabel 3,18. Perhitungan F ($k : n-k$) = $2 : 52-2 = 2 : 50 = 3,18$. Dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis H3 diterima. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: terdapat pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap pengembangan karir karyawan pada CV. SKS Bima ternyata terbukti. Artinya, semakin bagus keterampilan dan pengalaman kerja karyawan pada CV. SKS Bima, maka akan semakin baik pengembangan karirnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moh. Rum Arisandy (2015) yang menemukan bahwa keterampilan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Donggola.

SIMPULAN

- Secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan Keterampilan (X1) terhadap Pengembangan Karir (Y). Hal ini dibuktikan dari uji t, $X1 = t$ hitung 2,228 > t tabel 2,009 dan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$.
- Secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Pengembangan Karir (Y). Hal ini dibuktikan dari uji t, $X2 = t$ hitung 5,263 > t tabel 2,009 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- Secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan Keterampilan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Pengembangan Karir (Y). Hal ini dibuktikan dari uji f, hasil signifikansi $0,000 < 0,05$ dan f hitung $56,363 > f$ tabel 3,18.

Saran:

- a) Pimpinan perusahaan CV. SKS Bima perlu memperhatikan jenjang karir karyawannya supaya karyawan berkompeten yang memiliki keterampilan dan pengalaman kerja yang baik dapat terus bertahan dan semakin loyal terhadap perusahaan.
- b) Penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan peneliti selanjutnya atau lebih mengembangkannya lagi dengan menambah variabel lain yang berkaitan dengan pengembangan karir, seperti variabel kinerja, kemampuan sumber daya manusia, prestasi kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Arisandy, M. R. (2015). *Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala*.
- Aristarini dkk. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance. *Jurnal Manajemen, Nomor 2*.
- Bambang Wahyudi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Penerbit SULITA.
- Burlian, M. (2005). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Balai Karantina Ikan Polania di Medan. *Universitas Sumatera Utara*.
- Candra, N., & Ardana, I. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Di Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 254863.
- Davis, G. B. (2002). *Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen, Bagian I Pengantar. Seri Manajemen No. 90-A* (Cetakan Ke). PT. Pustaka Binawan Pressindo.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Kartika. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengolahan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. *Jurnal Kotalogis*, 54–65.
- Kuncoro. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga.
- Marwanyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Keempat). CV Alfabeta.
- Nafuroh, S. (2016). *Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pada Pt . Tirta Investama Surabaya*. 2(3), 360–369.
- Prabu, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke). PT Remaja Rosdakarya.
- Rudiansyah, F. (2014). Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 44.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta.
- Sunyoto. (2012). *Analisis Validitas dan Asumsi Klasik* (Cetakan I). Gava Media.