

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. NAMPAR NOS RUTENG NUSA TENGGARA TIMUR

Prayekti¹, Yohana Ratna Imbun², Tri Ratna Purnamarini³
yekti_feust@yahoo.co.id¹, yonaimbun@gmail.com², t.purnamarini@ustjogja.ac.id³
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Abstract

This research aims to determine the influence of work experience, education and training and work performance on career development. This research method uses quantitative. The sample in this study were employees who worked at PT. Nampar Nos Ruteng, East Nusa Tenggara, totaling 75 employees. The data source for this research is primary data. Test data quality using Validity Test, Reliability Test, and Classical Assumption Test. The data analysis technique in this research uses Multiple Linear Regression Analysis, t Statistical Test, F Statistical Test. The results of this research show that work experience and work performance partially or simultaneously have a significant effect on employee career development, while education and training only have a simultaneous effect. towards employee career development, with a calculated F value of 0.000 less than 0.05.

Keyword: *Work Experience, Education and Training, Job Performance, Career Development.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset penting untuk mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah pelaksanaan seluruh kebijakan sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan dan keahlian yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu diketahui oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia semakin besar nilai kontribusinya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Penerapan sumber daya manusia yang tepat dalam perusahaan akan menghasilkan peningkatan kemampuan sebuah perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan orang-orang terbaik pada bidangnya. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang tepat juga dapat mendorong setiap individu agar melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Salah satu bentuk pengaturan manajemen sumber daya manusia yakni adanya pengembangan karir bagi sumber daya manusia perusahaan yang dapat didorong oleh beberapa faktor diantaranya yakni pengalaman kerja, Pendidikan dan pelatihan kerja, dan prestasi kerja (Anggi Karen et al., 2021).

Pengembangan karir sudah menjadi kebutuhan yang harus diterima karyawan selain gaji atau pemberian bonus standar hidup yang semakin baik menjadikan karyawan tidak hanya menginginkan pekerjaan dan tunjangan yang biasa, namun mereka juga menginginkan karir yang dapat membuka minat, kepribadian, kemampuan yang selaras dengan seluruh situasi kehidupan karyawan. Pengembangan Karir melalui perencanaan karir dan manajemen karir. Perencanaan karir (career planning) adalah proses melaluinya individu pegawai mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut.

Manajemen karir (career management) adalah proses melaluinya organisasi memilih, menilai, menugaskan dan mengembangkan para pegawainya guna menyediakan sekumpulan orang-orang yang berbobot guna memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang (Syavardie, 2019)

Pengembangan karir diperlukan bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan karyawan, akan tetapi sudah merupakan tuntutan perusahaan dalam menjaga eksistensinya di era globalisasi ini. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa mendatang. banyak faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir diantaranya Pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan kerja, dan prestasi kerja (Edward, 2019).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Nampar Nos Ruteng Nusa Tenggara Timur yang berjumlah 300 orang sedangkan sampel yang digunakan yaitu 75 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Statistik t, Uji Statistik F. Variabel terdiri dari pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, prestasi kerja dan pengembangan karir. Indikator dari masing – masing variabel sebagai berikut; Pengalaman kerja dengan indikator lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Ratu, 2018). Pendidikan dan pelatihan dengan indikator materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, instruktur pelatihan/ kemampuan Widyaiswara, sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran, peserta pelatihan dan evaluasi pelatihan (Halipah dan Pujiyanto, 2022). Prestasi kerja dengan indikator kesetiaan, prestasi, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa dan tanggung jawab (Hasibuan, 2019). Pengembangan karir dengan indikator kualitas pekerjaan yang dihasilkan, exposure, kesetiaan organisasi, mentor dan sponsor, kesempatan untuk tumbuh dan dukungan manajer (Rosyidawaty & Soffi, 2020).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian di gunakan tabel statistik deskriptif yang merujuk rata-rata serta deviasi standart dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Analisis Deskriptif Indikator Pengalaman Kerja

Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	75	3.00	5.00	4.3867	.51710
X1.2	75	4.00	5.00	4.4533	.50117
X1.3	75	2.00	5.00	3.9600	.81274
X1.4	75	3.00	5.00	4.4133	.54756
X1.5	75	3.00	5.00	4.2133	.55247
X1.6	75	2.00	5.00	4.0800	.65265
Valid N (listwise)	75				

Sumber: Data primer diolah (2024)

Pada tabel 1 di atas diketahui jumlah pernyataan variabel pengalaman kerja sebanyak 6 butir. Pernyataan yang memiliki rata-rata terendah pada nomor 3 dengan nilai mean 3.9600 yaitu saya mengetahui konsep dan kebijakan perusahaan. Nilai tertinggi pada nomor 2 dengan nilai mean 4.4533 yaitu saya berpengalaman dengan pekerjaan yang saya miliki.

Tabel 2. Analisis Deskriptif Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	75	3.00	5.00	4.1467	.42532
X2.2	75	3.00	5.00	4.1467	.48472
X2.3	75	3.00	5.00	4.0533	.39910
X2.4	75	3.00	5.00	4.2267	.58294
X2.5	75	3.00	5.00	4.4667	.52847
X2.6	75	3.00	5.00	3.9200	.51360
X2.7	75	3.00	5.00	4.7200	.48099
X2.8	75	3.00	5.00	3.9600	.44842
X2.9	75	3.00	5.00	4.3200	.52402
X2.10	75	3.00	5.00	3.9867	.50653
X2.11	75	3.00	5.00	3.6667	.57735
X2.12	75	3.00	5.00	4.1467	.39227
Valid N (listwise)	75				

Sumber: Data primer diolah (2024)

Pada tabel 2 di atas diketahui jumlah pernyataan variabel pendidikan dan pelatihan sebanyak 12 butir. Pernyataan yang memiliki rata-rata terendah pada nomor 11 dengan nilai mean 3.6667 yaitu pelatihan dilakukan untuk karyawan yang kurang berprestasi. Nilai tertinggi pada nomor 7 dengan nilai mean 4.7200 yaitu metode pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Tabel 3. Analisis Deskriptif Indikator Prestasi Kerja

Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	75	3.00	5.00	4.1600	.65842
X3.2	75	2.00	5.00	4.3467	.66766
X3.3	75	3.00	5.00	4.0800	.65265
X3.4	75	3.00	5.00	4.1467	.45599
X3.5	75	2.00	5.00	3.7600	.63331
X3.6	75	3.00	5.00	4.2000	.54525
X3.7	75	3.00	5.00	4.1067	.55928
X3.8	75	3.00	5.00	4.4533	.52744
X3.9	75	3.00	5.00	4.4267	.57359
X3.10	75	3.00	5.00	3.9733	.49247
Valid N (listwise)	75				

Sumber: Data primer diolah (2024)

Pada tabel 3 di atas diketahui jumlah pernyataan variabel prestasi kerja sebanyak 10 butir. Pernyataan yang memiliki rata-rata terendah pada nomor 5 dengan nilai mean 3.7600 yaitu saya memiliki kemampuan dalam mengembangkan kreatifitas. Nilai tertinggi pada nomor 8 dengan nilai mean 4.4533 yaitu sikap, perilaku, dan kesopanan yang dimiliki cukup baik.

Tabel 4. Analisis Deskriptif variabel Pengembangan Karir

Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	75	2.00	5.00	4.3467	.66766
Y2	75	2.00	5.00	3.7333	.62240
Y3	75	2.00	5.00	3.7733	.64877
Y4	75	2.00	5.00	3.9067	.57359
Y5	75	3.00	5.00	4.1467	.45599
Y6	75	3.00	5.00	4.2000	.54525
Y7	75	2.00	5.00	3.9200	.71206
Y8	75	3.00	5.00	4.4533	.52744
Y9	75	3.00	5.00	4.4267	.57359
Y10	75	3.00	5.00	4.1067	.42149
Valid N (listwise)	75				

Sumber: Data primer diolah (2024)

Pada tabel 4 di atas diketahui jumlah pernyataan variabel pengembangan karir sebanyak 10 butir. Pernyataan yang memiliki rata-rata terendah pada nomor 2 dengan nilai mean 3.7333 yaitu saya memiliki prestasi yang cukup baik dalam perusahaan. Nilai tertinggi pada nomor 8 dengan nilai mean 4.4533 yaitu setiap karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensi diri baik secara formal dan non formal.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil olah data pada uji validitas pada data penelitian ini, diperoleh hasil bahwa seluruh variabel yang digunakan terdistribusi normal, adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Hasil	Simpulan
Pengalaman Kerja (X1)	$r_{hit} \geq 0,227$	Valid
Pendidikan dan Pelatihan (X2)	$r_{hit} \geq 0,227$	Valid
Prestasi Kerja (X3)	$r_{hit} \geq 0,227$	Valid
Pengembangan Karir (Y)	$r_{hit} \geq 0,227$	Valid

Uji validitas untuk semua indicator dalam semua variabel penelitian memiliki nilai $r_{hit} \geq 0,227$, yang berarti semua indicator dalam kriteria valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai kritis	Keterangan
Pengalaman	0,727	0,60	Reliabel

kerja			
Pendidikan dan pelatihan	0,883	0,60	Reliabel
Prestasi kerja	0,865	0,60	Reliabel
Pengembangan karir	0,807	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2024)

Pada tabel 6 diatas, uji reliabilitas dapat diketahui jika nilai cronbach's alpha setiap variabel lebih besar dari nilai kritis 0,60. Variabel pengalaman kerja memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,727, variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0,883, variabel prestasi kerja sebesar 0,865, dan variabel pengembangan karir sebesar 0,807.

Uji Asumsi Klasik

Setelah uji validitas dan uji reliabilitas perlu dilakukan uji asumsi klasik sebelum dilakukan pengambilan kesimpulan atas beberapa hipotesis yang diajukan. Beberapa uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17519191
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.054
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.860
Asymp. Sig. (2-tailed)		.451

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data diolah, SPSS

Pada hasil uji normalitas tabel 4.21 di atas, yang mana penelitian ini memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,451 yang berarti lebih besar dari 0,05, oleh karena itu data pada penelitian ini berdistribusi normal dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.378	2.030		4.619	.000		
Pengalaman Kerja	-.124	.061	-.086	-2.044	.045	.892	1.121
Pendidikan dan Pelatihan	-.109	.082	-.122	-1.332	.187	.188	5.309
Prestasi Kerja	.966	.082	1.073	11.807	.000	.191	5.236

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: data diolah, SPSS

Uji Multikolinieritas pada tabel 8 dapat dilihat pada kolom standardized coefficients pada nilai beta kurang dari 1 yaitu untuk X1 sebesar -0,124, X2 sebesar -0,109, dan X3 sebesar 0,966, sehingga tidak terjadi gejala multikolinieritas. Selain itu dapat disimpulkan juga dengan nilai VIF seluruh variabel penelitian memiliki nilai < 10,00, serta seluruh variabel yang digunakan memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10, sehingga penelitian ini tidak ditemukan gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-.527	1.192		-.442	.660
Pengalaman Kerja	-.008	.036	-.026	-.210	.834
Pendidikan dan Pelatihan	.026	.048	.144	.536	.593
Prestasi Kerja	.009	.048	.049	.184	.855

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: data diolah, SPSS

Pada uji heterokedastisitas menggunakan metode glejser, untuk menentukan dalam penelitian ini terjadi gejala heterokedastisitas atau tidak, dapat dilihat dari kolom standardized coefficients pada nilai sig setiap variabel. Pada variabel pengalaman kerja nilai sig sebesar 0,834, variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0,593, dan prestasi kerja sebesar 0,855 yang berarti lebih besar dari 0,05. Semua nilai sig pada variabel penelitian lebih besar dari 0,05 sehingga tidak ditemukan gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Data

Setelah data valid, reliabel, dan memenuhi uji asumsi klasik, maka data dapat dilakukan ke tahap berikutnya, yaitu analisis regresi untuk mengetahui hipotesis di tolak atau di terima.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (T)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.378	2.030		4.619	.000
Pengalaman Kerja	-.124	.061	-.086	-2.044	.045
Pendidikan dan Pelatihan	-.109	.082	-.122	-1.332	.187
Prestasi Kerja	.966	.082	1.073	11.807	.000

a. Dependent Variable:
Pengembangan Karir

Sumber: data diolah, SPSS

Uji hipotesis secara parsial dapat diketahui pada kolom nilai sig pada variabel pengalaman kerja sebesar 0,045 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Variabel pendidikan dan pelatihan memiliki nilai sig sebesar 0,187 lebih besar dari 0,05, sehingga pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Variabel prestasi kerja memiliki nilai sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05, sehingga prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	810.787	3	270.262	187.756	.000 ^a
	Residual	102.200	71	1.439		
	Total	912.987	74			

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: data diolah, SPSS

Dalam tabel 11, hasil uji simultan penelitian ini dihasilkan nilai F sebesar 187,756 > 0,227 dan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hasil ini berarti bahwa variabel independent yaitu prestasi kerja, pendidikan dan pengalaman, dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.888	.883	1.19976

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan

Sumber: data diolah, SPSS

Dari tabel 12 di atas penelitian ini memiliki nilai R Square sebesar 0,888 yang berarti variabel bebas dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan memberikan dampak signifikan terhadap variabel terikat pengembangan karir sebesar 0,888 atau 88,8% dan selebihnya sebesar 11,2% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) terhadap Pengembangan Karir (Y) Pada PT. Nampar Nos Ruteng Nusa Tenggara Timur

Berdasarkan deskripsi data yang disajikan dari hasil penelitian terhadap 75 responden di PT. Nampar Nos Ruteng, diperoleh data tentang pengalaman kerja dengan nilai rata-rata 25,58, nilai minimum sebesar 20, nilai maksimum sebesar 20 dan nilai standar deviasi sebesar 2,433. Hasil uji parsial atau uji t nilai t sebesar -2,044 dan nilai signifikan pada variabel X1 pengalaman kerja sebesar 0,045 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu variabel X1 secara parsial berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hasil penelitian tidak mendukung dengan hasil penelitian dari Supeni dan Sujana (2021) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap pengembangan karir karyawan. Implementasinya adalah, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin memungkinkannya untuk bisa mendapatkan pengembangan karir diperusahaan. Sebaliknya, jika seorang karyawan tidak memiliki pengalaman kerja yang baik, maka akan sulit baginya untuk bisa memperoleh peningkatan jabatan di perusahaan. Hal tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian dari Ayuni, dkk (2022) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan

signifikanterhadap pengembangan karir karyawan CV. Pondok Antik. Hal ini berarti semakin banyak pengalaman kerja, maka akan meningkatkan pengembangan karir karyawan.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X2) terhadap Pengembangan Karir Pada PT. Nampar Nos Ruteng Nusa Tenggara Timur

Berdasarkan deskripsi data yang disajikan dari hasil penelitian terhadap 75 responden di PT. Nampar Nos Ruteng, diperoleh data tentang pendidikan dan pelatihan dengan nilai rata-rata 49,76, nilai minimum sebesar 36, nilai maximum sebesar 60 dan nilai standar deviasi sebesar 3,919. Hasil uji parsial variabel pendidikan dan pelatihan memiliki nilai t sebesar -1,332 dan nilai sig sebesar 0,187 lebih besar dari 0,05, sehingga pendidikan dan pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Nabela dan Heriyanto (2022) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan pada PT. Nampar Nos kurang membawa pengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di dalamnya, dikarenakan banyak karyawan yang diketahui tidak mengikuti program pendidikan dan pelatihan dan hanya beberapa karyawan saja yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

Pengaruh Prestasi Kerja (X3) terhadap Pengembangan Karir Pada PT. Nampar Nos Ruteng Nusa Tenggara Timur

Berdasarkan deskripsi data yang disajikan dari hasil penelitian terhadap 75 responden di PT. Nampar Nos Ruteng, diperoleh data tentang prestasi kerja dengan nilai rata-rata 41,65, nilai minimum sebesar 28, nilai maximum sebesar 50 dan nilai standar deviasi sebesar 3,899. Hasil uji parsial pada variabel prestasi kerja memiliki nilai t sebesar 11,807 dan nilai sig sebesar 0,001 yang berarti lebih besar dari 0,05, sehingga prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Supeni dan Sujana (2021) menyatakan bahwa prestasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Ayuni, dkk (2022) bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan CV. Pondok Antik. Hal ini berarti semakin meningkatnya prestasi kerja, maka akan meningkatkan pengembangan karir karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja (X1), Pendidikan dan Pelatihan (X2) dan Prestasi Kerja (X3) terhadap Pengembangan Karir Pada PT. Nampar Nos Ruteng Nusa Tenggara Timur

Berdasarkan deskripsi data yang disajikan dari hasil penelitian terhadap 75 responden di PT. Nampar Nos Ruteng, diperoleh data tentang prestasi kerja dengan nilai rata-rata 41,01, nilai minimum sebesar 28, nilai maximum sebesar 50 dan nilai standar deviasi sebesar 3,512. Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh pengalaman kerja (X1), pendidikan dan pelatihan (X2) dan prestasi kerja (X3) terhadap pengembangan karir (Y) karyawan di PT. Nampar Nos Ruteng Nusa Tenggara Timur. Hal ini dapat dilihat dari teknik uji F simultan, dimana memiliki F hitung sebesar 187,75 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini jika dibandingkan dengan F tabel maka $F_{hitung} = 187,756 > F_{tabel} = 0,227$.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di simpulkan bahwa secara parsial pengalaman kerja dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, sedangkan pendidikan dan pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini di tunjukan dengan hasil nilai F hitung sebesar 0,000. Nilai sig yang di proleh lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini semoga dapat di jadikan bahan pemikiran, pertimbangan atau bahan referensi bagi peneliti lain dalam bidang yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. (2019). Pengaruh Diskresi Akrual Terhadap Sisa Lebih Pembiayaan
- Altina, F. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.
- Anggi Karen, Bernhard Tewel, & D.B Walangitan. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Emba*, 9(1), 1332–1341.
- Ayuni, P. D. S., Sujana, I. W., Novarini, N. A. (2022). Pengaruh tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karirkaryawan Pada CV. Pondok Antik. *Jurnal Emas*. Vol 3 Nomor 6
- Edward Efendi Silalahi. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Semangat Semesta Marine Safety di Jakarta. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 7(2).
- Hartati, S. (2020). Gender Dalam Birokrasi Pemerintahan. Scopindo Media Pustaka.
- Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Pt Bumi Aksara.
- Juherni Wahyuni. (2019). Pengaruh Permainan Menjahit Terhadap Kemampuan Motorik Halus Anak 5-6 Tahun di Tk Yayasan Wanita Kereta Api Padang. Naskah Publikasi Universitas Negeri Padang.
- Kurnia Puspita Halipah, & Surahman Pujianto. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pt. X. *E-Jurnal Manajemen Tsm*, 2(2).
- Meri Modjo, Yakup, & Sasmita R. Setiawan. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Unit Penyelenggara Bandar Udara (Upbu) Djalaluddin Gorontalo. *Mabsya: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 4(2), 102–112. <https://doi.org/10.24090/Mabsya.V4i2.6512>
- Nabela., Heriyanto. (2022). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir di Mapaldam II Sriwijaya Palembang. *Jurnal Mirai Management*. Volume 7 Issue 2
- Purba, & Nabilla. (2018). Pengaruh Upah, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu.
- Ratu, M. R. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal Emba*, 6(1), 111–120.
- Rodiyah, I., & Agustina, I. F. (2020). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia

Sektor Publik (Msdm-Sp). Umsida Press.

Rosyidawaty, & Soffi. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat. *E-Proceeding of Management*, 5(1).

Syavardie, Y. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Padangpanjang. *Jurnal Ekonomi*, 22(2), 92-101.

<https://doi.org/10.47896/Je.V22i2.59>

Supeni, P. D., & Sujana, I. N. (2021). Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Pdam Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 13(2), 352.

<https://doi.org/10.23887/Jjpe.V13i2.35775>

Widyanti, R. (2018). *Manajemen Karir (Teori, Konsep Dan Praktik)*. Makasar