

PEGARUH PENGALAMAN KERJA, PENDIDIKAN, DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA DINAS PENDIDIKAN DI KABUPATEN SLEMAN YOGYAKARTA

Ratih Fitri Hastuti
13133200006

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengalaman kerja, pendidikan, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Sleman Yogyakarta, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman Yogyakarta yang berjumlah 60 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data diolah dengan bantuan program SPSS for windows versi 16.0

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengalaman kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,721 (bertanda positif) dan sig 0,000 ($<0,05$). Pendidikan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,1327 (bertanda positif) dan sig 0,000 ($<0,05$). Prestasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,420 (bertanda positif) dan sig 0,000 ($<0,05$). Sementara itu pengalaman kerja (X_1), pendidikan (X_2) dan prestasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap pengembangan karir (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,880 dan nilai signifikan 0,000 ($<0,05$)

Kata kunci : pengalaman kerja, pendidikan, prestasi kerja, pengembangan karir

ABSTRACT

This study aims to determine the work experience, education and job performance on employe career development at the Departemen Education in Sleman Yogyakarta, either partially partialy or simultaneously

This research is quantitative research by using multiple linier regression analysis method. The population in this study are employees who work in the Education Office of Sleman Regency Yogyakarta which amounts to 60 people. Data collection using questionnaires. Data proccessed with the help of SPSS program for windows version 16.0

The result conclided that work experince (X_1) has positive and significant on career development (Y) with regression coefficient of 0.721 (positive sign) and sig 0,000 ($<0,05$). Education (X_2) hs a positive and significant effect on career development (Y) with regression cefficient of 0,1327 (positive sign) and sig 0,000 ($<0,05$). Work achieiment (X_3) has a positive and significant effect on career development (Y) with regression coefficient of 0,420(positive sign) and sig 0,000 ($<0,05$).

Meanwhile, work experience (X_1), education (X_2) and job performance (X_3) have positive and significant influence simultaneously on career development (Y), with regression coefficient of 0,880 and significant value 0,000 ($<0,05$).

Key word : work experience, education, work achievement, career development

PEDAHULUAN

A. Latar belakang

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan atau organisasi dalam menjawab tantangan bisnis dimasa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan bahwa ekstensinya dimasa depan bergantung pada SDM yang kompetitif,

sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir pada pekerja yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karir adalah salah satu kegiatan manajemen

SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya. (Halim Malik, 2011).

Karir yang berkembang sering kali dikaitkan dengan masa depan karyawan, walaupun belum menjamin suatu kesuksesan. Pengembangan karir mencakup proses pengidentifikasi kemampuan karyawan dan melalui penerapan model yang tepat untuk mendapatkannya. (Haryani, 2013). Pengembangan karir sangat penting bagi karyawan dan perusahaan karena ada interaksi antara perusahaan dan perkembangan perusahaan itu sendiri melalui karir karyawan. (Armstrong, 2001). Dukungan pengembangan karir yang fleksibel dalam desain pekerjaan dan fleksibel dalam perencanaan pengembangan karir muncul sebagai strategi pengembangan karir positif yang akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kehidupan kualitas kerja. (Jesica dan Ronald, 2011)

Bapak Arif Haryono, S.H, M.Hum selaku Kepala Dinas Pendidikan kabupaten Sleman mengatakan bahwa pengembangan karir Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman dilakukan melalui pelatihan yang bertujuan mengembangkan ketrampilan karyawan. Fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman yaitu terjadinya persaingan untuk meningkatkan jabatan karena Dinas Pendidikan selalu ada persaingan untuk mengembangkan karir karyawan. Dengan adanya persaingan maka para karyawan akan berlomba-lomba untuk mengembangkan karirnya.

Bapak Arif Haryono, S.H., M.Hum mengatakan bahwa pengalaman kerja karyawan pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Sleman sangat dibutuhkan, dimana pengalaman akan lebih mempermudah karyawan untuk mengerjakan tugas dari atasan.

A Sihotang (2007:213) juga mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan yaitu pengalaman kerja. Asumsi utama penggunaan pengalaman kerja untuk

pengembangan karyawan adalah bahwa pengembangan cenderung terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara ketrampilan karyawan dan pengalaman masa lalu serta ketrampilan yang diperlukan untuk pekerjaan itu. (Kaswan, 2015).

Faktor lain yang mempengaruhi pengembangan karir adalah pendidikan, dan prestasi kerja. Salah satu hal yang konkrit untuk mendorong pengembangan karir adalah dengan mendapatkan pendidikan yang memadai, ini akan memungkinkan pekerja dapat mengembangkan kemampuan dan kecakapan dalam pekerjaan. Dengan memperhatikan tingkat dan jenjang pendidikan yang dimiliki pegawai dapat menentukan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Hal ini mempermudah jalur karir yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan karir para pegawai. (Rina dan Perengki, 2013).

Prestasi kerja pegawai dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya merupakan pangkal tolak untuk memperoleh pengembangan karir. Prestasi kerja pegawai yang kurang memuaskan menyebabkan pegawai sulit untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di periode yang akan datang. (Ardan, dkk 2012:117). Seorang pegawai yang berkeinginan promosi demi pengembangan karirnya maka dibutuhkan prestasi kerja yang memenuhi standar yang telah menjadi ketetapan dalam suatu organisasi. (Nofiansyah, 2009).

Oleh karena itu untuk mendukung pengembangan karir karyawan di Dinas Pendidikan, perlu adanya pengalaman kerja, pendidikan, dan prestasi kerja dimana hal tersebut dikemukakan oleh Halim Sutono, S.H selaku sekretaris Dinas Pendidikan di Kabupaten Sleman.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas maka penelitian dilakukan dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Dinas Pendidikan Di Kabupaten Sleman Yogyakarta”**.

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan yang berlokasi di Beran, Tridadi Sleman Yogyakarta. Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2017 – Maret 2018.

B. Metode penentu subjek

1. Subjek dan objek penelitian

Subjek penelitian adalah karyawan Dinas Pendidikan di Kabupaten Sleman Yogyakarta. Sedangkan yang menjadi objek adalah pengaruh pengalaman kerja, pendidikan, dan prestasi kerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan.

2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2013:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pendidikan di Kabupaten Sleman sebanyak 60 karyawan.

3. Sampel dan teknik pengambilan sample

Sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sample yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sample dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih (Arikunto, 2010:134-185). Dikarenakan populasi karyawan Dinas Pendidikan di Kabupaten Sleman hanya berjumlah 60 responde nsehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Regresi linier berganda

Hasil regresi linier berganda dari pengaruh pengalaman kerja, pendidikan, prestasi kerja terhadap pengembangan karir dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini :

Tabel 8. Regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.897	1.897		-5.219	.000
	Pengalaman_Kerja	.721	.131	.387	5.493	.000
	Pendidikan	.1327	.231	.317	5.740	.000
	Prestasi_Kerja	.420	.060	.428	6.991	.000

a. Dependent Variable: pengembangan_karir

Dari tabel 8 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -9,897 + 0,721 X_1 + 0,1327 X_2 + 0,420 X_3$$

Hasil dari analisa tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1) Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar -9.897 artinya apabila nilai semua variabel independen (pengalaman kerja, pendidikan, dan prestasi kerja) adalah nol atau dengan kata lain tidak ada

pengaruh dari semua variabel , maka besarnya variabel dependen (pengembangan karir) adalah sebesar konstanta -9.897.

2) Koefisien pengalaman kerja (b₁)

Pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan dengan nilai koefisien 0,721. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara pengalaman kerja

terhadap pengembangan karir karyawan. Artinya, bahwa apabila Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman memperhatikan pengalaman kerja (X_1), setiap peningkatan satu satuan variabel pengalaman kerja maka pengembangan karir akan naik sebesar 0,721 satuan, dengan asumsi variabel yang lain constant.

3) Koefisien pendidikan (b_2)

Pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan dengan nilai koefisien 0,1327. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara pendidikan dengan pengembangan karir karyawan. Artinya, bahwa apabila Dinas Pendidikan di Kabupaten Sleman memperhatikan pendidikan (X_2), setiap peningkatan satu satuan variabel pendidikan maka pengembangan karir akan naik sebesar 0,1327 satuan, dengan asumsi variabel yang lain constant.

4) Koefisien prestasi kerja (b_3)

Prestasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan karir

karyawan dengan nilai koefisien 0,420. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan. Artinya, bahwa apabila Dinas Pendidikan di Kabupaten Sleman memperhatikan prestasi kerja (X_3), setiap peningkatan satu satuan variabel prestasi kerja maka pengembangan karir akan naik sebesar 0,420 satuan, dengan asumsi variabel yang lain constant.

B. Uji Hipotesis

1) Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan membuktikan apakah variabel pengalaman kerja, pendidikan dan prestasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir (Y). Uji t digunakan untuk menguji hipotesis pertama (H_1), hipotesis kedua (H_2) dan hipotesis ketiga (H_3). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 9 dibawah ini :

Tabel 9. Hasil uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.897	1.897		-5.219	.000
	Pegalaman_kerja	.721	.131	.387	5.493	.000
	Pendidikan	.1327	.231	.317	5.740	.000
	Prestasi_kerja	.420	.060	.428	6.991	.000

a. Dependent Variable: pengembangan_karir

Berdasarkan hasil analisis regresi dengan SPSS seperti yang dilihat pada tabel 9, maka dapat diketahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada uraian berikut ini :

1) Pengujian hipotesis pertama (H_1)

Hasil dari pengujian diperoleh nilai t untuk variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai t = 5,493 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05.

Dengan nilai signifikan dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

2) Pengujian hipotesis kedua (H_2)

Hasil dari pengujian diperoleh nilai t untuk variabel pendidikan menunjukkan nilai t = 5,740 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dengan nilai signifikan dibawah 0,05

tersebut menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

3) Pengujian hipotesis ketiga (H_3)

Hasil dari pengujian diperoleh nilai t untuk variabel prestasi kerja menunjukkan nilai t = 6,991 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikan dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

C. Uji f (uji simultan / bersama-sama)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji f adalah jika nilai signifikan $< 0,05$, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 10 dibawah ini :

Tabel 10. Hasil uji f

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1129.656	3	376.552	145.232	.000 ^a
	Residual	145.194	56	2.593		
	Total	1274.850	59			
a. Predictors: (Constant), prestasi_kerja,pendidikan,pengalaman_kerja						
b. Dependent Variable: pengembangan_karir						

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2017

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000 ($<0,05$) menunjukkan variabel pengalaman kerja (X_1), pendidikan (X_2) dan prestasi kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Y) dan hasil penghitungan uji f diperoleh nilai sebesar 145.232.

Maka uji f adalah perbandingan antara variasi Y yang dapat dijelaskan oleh variabel di dalam model dibanding diluar model. R^2 dan uji f bersifat sejalan / saling menggantikan karena R^2 tidak ada

ujinya, maka keberartian R^2 diterima jika nilai F tinggi diatas 4. Karena nilai $F_{hitung} > 4$, yaitu sebesar 145.232 maka model cukup baik, dalam artian variabel penjelasan sudah tepat. (Moe Nier, 2011).

D. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi untuk variabel independen (pengalaman kerja, pendidikan, dan prestasi kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (pengembangan karir). Hasil koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 11 dibawah ini :

Tabel 11. Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.886	.880	.1.610
a. Predictors: (Constant), prestasi_kerja,pendidikan,pengalaman_kerja				

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2017

Berdasarkan pengujian korelasi / uji R seperti pada tabel 11 diatas, diketahui bahwa nilai $R = 0,941$ Artinya pengalaman kerja, pendidikan, dan prestasi kerja mempengaruhi pengembangan karir karyawan pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Sleman sebesar 88%. Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan R^2 atau nilai koefisien determinasi dengan ditunjukkan oleh *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,880 nilai ini lebih kecil dari nilai R (0,941) hal ini berarti bahwa pengalaman kerja (X_1), pendidikan (X_2) dan prestasi kerja (X_3) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap pengembangan karir sebesar 88% sedangkan sisanya sebesar 12% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti pengendalian, pelatihan dan kesempatan untuk tumbuh.

PEMBAHASAN

1. Dari hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Artinya apabila pengalaman kerja ditingkatkan maka pengembangan karir juga akan meningkat

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh (Rivai:2011) yang didalamnya menyebutkan bahwa salah satu proses dalam peningkatan kerja yang dicapai dalam rangka mewujudkan karir yang diinginkan adalah pengalaman (*experience*).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robins dan Thimoty (2014) yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

2. Dari hasil analisis data dalam penelitian ini menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Artinya apabila pendidikan yang dimiliki karyawan

tinggi maka pengembangan karir karyawan akan meningkat..

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh (Barbara et.al 2010) yang menyatakan bahwa elemen pengembangan karir merupakan elemen penting dari proses pendidikan sebagai siswa yang transisi dari sekolah tinggi ke pasar tenaga kerja. Studi menunjukkan bahwa siswa yang berpartisipasi dalam program eksplorasi karir lebih mungkin untuk lulus dari sekolah tinggi, dan pencapaian pendidikan yang baik merupakan faktor kunci dalam mengurangi residivisme.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2002) yang menjelaskan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muis (2009) yang menjelaskan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

3. Dari hasil analisis data dalam penelitian ini menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Artinya apabila semakin tinggi prestasi yang dimiliki maka pengembangan karir karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh (Rivai:2011) yang didalamnya menyebutkan bahwa salah satu proses dalam peningkatan kerja yang dicapai dalam rangka mewujudkan karir yang diinginkan adalah prestasi kerja (*job performance*).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dijelaskan oleh Rina dan Perengki (2013) yang menjelaskan bahwa prestasi kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

a. Pengaruh pengalaman kerja, pendidikan, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menyatakan bahwa ketiga variabel (pengalaman kerja, pendidikan, dan prestasi kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Pengaruh variabel independen (X_1 = pengalaman kerja, X_2 = pendidikan, X_3 = prestasi kerja) terhadap pengembangan karir (Y) dapat dilihat pada hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 145.232 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($<0,05$) dan koefisien determinasi yaitu 0,880 yang artinya pengalaman kerja, pendidikan, dan prestasi kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap pengembangan karir sebesar 88%.

Sedangkan sisanya merupakan faktor yang mempengaruhi pengembangan karir (Y) dari faktor lain yang tidak diteliti misalnya pelatihan, pengenalan, dan kesempatan untuk tumbuh.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan Dinas Pendidikan di Kabupaten Sleman Yogyakarta
 - a. Perusahaan diharapkan perlu mengarahkan para karyawan dan membimbing karyawan tersebut, terutama karyawan yang belum lama kerja. Hal ini dilakukan agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan lancar dan mengembangkan karir dibidang masing-masing. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pegawai harus lebih aktif dalam belajar dan memahami dari setiap pekerjaan yang diberikan agar pengetahuan yang dimiliki dapat bertambah dan menunjang karirnya.
 - b. Perusahaan diharapkan perlu membina dan membimbing pelaksanaan pendidikan untuk karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman. Hal ini dapat

dilakukan dengan cara pimpinan harus sering menyelenggarakan diklat bagi para pegawai agar dapat memberikan pengetahuan dan ketrampilan, baik itu dalam pelayanan ataupun penyelenggaraan administrasi. Dalam hal ini juga dapat diterapkan diklat khususnya etika, loyalitas terhadap atasan maupun bawahan, integritas dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan agar terbangun nilai-nilai positif bagi pegawai itu sendiri.

- c. Perusahaan diharapkan perlu untuk membimbing karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pegawai harus lebih aktif dalam belajar serta meningkatkan kemampuan pekerjaan yang diberikan agar pengetahuan yang dimiliki dapat bertambah dan dapat menunjang karirnya.

Bagi penelitian mendatang diharapkan dapat menambah variabel lain dalam pengembangan karir, seperti pengenalan, pelatihan, ketrampilan dan kesempatan untuk tumbuh.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A Sg Siskarini dan I Gusti Salit Ketut Netra. (2015). "*penelitian terdahulu*" (online) <https://www.dropbox.com/s/6y3rsnum41qivd8/jpmanajemendd130134.pdf?dl=0> (diunduh 8 September 2017)
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. "*tujuan pengembangan karir*" (online) <http://fahmiiamii10.blogspot.co.id/> (diunduh 25 Agustus 2017)
- Ardan, dkk. 2012. "*pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir di PT PLN (persero) Distribusi Bali*" (online) e-jurnal manajemen unud, vol 5, no 9, 2016 : 5839-5867 <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=151152&val=989&title=Pengaruh%20Diklat%20Dan%20Pengalaman%20Kerja%20Terh>

- [adap%20Prestasi%20Kerja%20Serta%20Dampaknya%20Terhadap%20Pengembangan%20Karir%20Pegawai%20Di%20Balai%20Karantina%20Pertanian%20Kelas%201%20Denpasar](#) (diunduh 20 September 2017)
- Armstrong. 2001. "pengaruh pengalaman kerja, pendidikan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan" (online) e-jurnal manajemen unud, vol 5, no 9, 2016:5839-5867 <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/23136/15455> (diunduh 10 Oktober 2017)
- Arikunto. 2010 . "sample dan teknik pengambilan sample" (online) <http://www.konsistensi.com/2013/04/teori-sampel-dan-sampling-penelitian.html> (diunduh 10 Agustus 2017)
- Arisandy, Moh Rum. 2015. "penelitian terdahulu" (online) <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=82482&val=989> (diunduh 8 September 2017)
- Azwar, Saifuddin. 2004. "teknik dan instrument pengumpulan data" (online) <http://prasko17.blogspot.co.id/2012/07/data-primer-dan-data-sekunder.html> (diunduh 2 September 2017)
- Barbara. 2010. "pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan koperasi keluarga besar PT. Semen Padang " (online) jurnal kajian manajemen bisnis, volume 2, nomer 2, September 2013 <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/23136/15455> (diunduh 10 Agustus 2017)
- Burlin Muhammad. 2013. "pengertian pengembangan karir menurut para ahli " (online) <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/23136/15455> (diunduh 10 September 2017)
- Butcher and Milton. 2008. "pengertian pengalaman kerja menurut para ahli" (online) <http://www.e-jurnal.com/2014/03/pengertian-pengalaman-kerja.html> (diunduh 7 September 2017)
- Drs. Maman Mulya Karnama, MM. 2016. "penelitian terdahulu" (online) <https://www.dropbox.com/s/6y3rsnu41qivd8/jpmanajemend130134.pdf?dl=0> (diunduh 8 September 2017)
- Foster. 2001. "indicator pengalaman kerja" (online) <http://skripsi-manajemen.blogspot.co.id/2011/02/pengertian-pengalaman-kerja.html> (diunduh 17 September 2017)
- Ghozali. 2009. "uji t dan uji f" (online) <https://www.coursehero.com/file/p41okmu/Nilai-koefisien-determinasi-adalah-antara-nol-0-dan-satu-1-Nilai-R-2-yang-kecil/>(diunduh 30 September 2017)
- Griffin. 2002. "pengertian prestasi kerja menurut para ahli" (online) <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jkmb/article/download/4763/3727> (diunduh 11 November 2017)
- Halim Malik. 2011. "latar belakang pengembangan karir" (online) http://www.kommpasiana.com/unik/manajemen-sdm-pengembangan-karir_551c188181331151019de2e1 (diunduh 13 Oktober 2017)
- Haryani. 2013. "pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan" (online) e-jurnal manajemen unud, vol 5, no 9, 2016 : 5839-5867 <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/23136/15455> (diunduh 10 September 2017)
- Hasbullah. 2009. "pengertian pendidikan menurut para ahli" (online) <http://gicibusinessschool.ac.id/wp-content/uploads/jurnal/Jurnal-AKMENBIS-01.pdf>(diunduh 1 November 2017)
- Husnan. 2002.. "definisi pendidikan" (online) <http://masimamgun.blogspot.co.id/2010/04/pendidikan-dan-pelatihan-sumber-daya.html> (diunduh 1 Oktober 2017)
- Jesica dan Ronald. 2011 "latar belakang pengembangan karir" (online) <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/23136/15455>(diunduh 10 Oktober 2017)

- Johnson B Elaine. 2007. "pengertian pengalaman kerja menurut para ahli" (online) <http://www.e-jurnal.com/2014/03/pengertian-pengalaman-kerja.html> (diunduh 7 Agustus 2017)
- Kaswan. 2015. "pengertian pengembangan karir" pengembangan sumber daya manusia. Bandung :Alfabeta
- Koesmono. 2008. "Pengertian pengembangan karir" (online) <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/23136/15455> (diunduh 10 September 2017)
- Lloyd dan Leslie 2004. "penilaian prestasi kerja" (online) <http://www.langkahpembelajaran.com/2015/03/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>(diunduh 17 November 2017)
- Mathis. 2013. "pengertian pengembangan karir menurut para ahli " (online) <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/23136/15455> (diunduh 10 Januari 2018)
- Muis. 2009. "pembahasan dan hasil" (online) <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/23136/15455> (diunduh 30 desember 2017)
- Mulya. 2013 . "indicator pendidikan" (online)<http://radityapenton.blogspot.co.id/2012/11/pendidikan-formal-informal-dan-nonformal.html>(diunduh 18 November2017)
- Mursidi. 2009. "pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir di PT PLN (Persero) Distribusi Bali "(online) e-jurnal manajemen unud, vol 5, no 9, 2016 : 5839-5867 <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=151152&val=989&title=Pengaruh%20Diklat%20Dan%20Pengalaman%20Kerja%20Terhadap%20Prestasi%20Kerja%20Serta%20Dampaknya%20Terhadap%20Pengembangan%20Karir%20Pegawai%20Di%20Balai%20Karantina%20Pertanian%20Kelas%201%20Denpasar> (diunduh 20 September 2017)
- Nasution. 2009. "indicator prestasi kerja" (online)<http://www.tipspendidikan.sit.e/2016/05/5-indikator-prestasi-kerja-menurut-ahli.html> (diunduh 17 Desember 2017)
- Nier Moe . 2011." uji f dan uji t " (online) <http://moenier.blogspot.co.id/2011/12/uji-f-uji-t-r2.html>(diunduh 10 Januari 2018)
- Nofiansyah. 2009. "pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir di PT PLN (Persero) Distribusi Bali "(online) e-jurnal manajemen unud, vol 5, no 9, 2016 : 5839-5867<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=151152&val=989&title=Pengaruh%20Diklat%20Dan%20Pengalaman%20Kerja%20Terhadap%20Prestasi%20Kerja%20Serta%20Dampaknya%20Terhadap%20Pengembangan%20Karir%20Pegawai%20Di%20Balai%20Karantina%20Pertanian%20Kelas%201%20Denpasar> (diunduh 20 September 2017)
- Rina dan Perengki .2013."pengaruh pendidikan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan" (online) e-jurnal manajemen unud, vol 5, no 9, 2016 : 5839-5867 <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jkmb/article/download/4763/3727>(diunduh 11 Agustus 2017)
- Rivai.2004 . "tahap pengembangan karir"(online)<http://www.psychologymania.com/2013/05/tahap-tahap-pengembangan-karir.html> (diunduh 1 Agustus 2017)
- Robins dan Thimoty. 2014. "pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir di PT PLN (Persero) Distribusi Bali "(online) e-jurnal manajemen unud, vol 5, no 9, 2016 : 5839-5867<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=151152&val=989&title=Pengaruh%20Diklat%20Dan%20Pengalaman%20Kerja%20Terhadap%20Prestasi%20Kerja%20Serta%20Dampaknya%20Terhadap%20Pengembangan%20Karir%20Pegawai%20Di%20Balai%20Karantina%20>

- [Pertanian%20Kelas%201%20Denpasar](#) (diunduh 20 Oktober 2017)
- Sekaran Uma. 2011. “data primer” (online)<http://theorymethod.blogspot.co.id/2015/12/jenis-dan-sumber-data.html>(diunduh 1 Oktober 2017)
- Sihotang A. 2007. ”*pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan koperasi keluarga besar PT. Semen Padang* ” (online) jurnal kajian manajemen bisnis, volume 2, nomer 2, September 2013<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/23136/15455> (diunduh 10 September 2017)
- Simanjuntak. 2002. “*pembahasan dan hasil pendidikan*” (online) <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/23136/15455>(diunduh 30 desember 2017)
- Simanungkalit. 2011.”*pengaruh pendidikan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan*” (online)<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jkmb/article/download/4763/3727>(diunduh 11 Desember 2017)
- Sinulingga.2011 . “*pengertian pengembangan karir menurut para ahli*” (online) <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/23136/15455>(diunduh 10 Desember 2017)
- Siswanto. 2003 . “*pengaruh pendidikan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan*” (online) jurnal kajian manajemen bisnis, volume 2, nomer 2, September 2013 <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jkmb/article/download/4763/3727>(diunduh 11 Agustus 2017)
- Siswanto. 2003. “*pengertian prestasi kerja menurut para ahli*” (online)<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jkmb/article/download/4763/3727>(diunduh 11 Agustus 2017)
- Steward dan Brown. 2011. “*proses pengembangan karir*” pengembangan sumber daya manusia. Bandung :Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R &D.* Bandung : Alfabeta
- Syukur. 2001. “*cara memperoleh pengalaman kerja*” (online) <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/32697/Chapter%20II.pdf;jsessionid=D75669C802743C825BB1EDC2305C0B43?sequence=4> (diunduh 10 Desember 2017)
- T Hani Handoko. 2009. “*factor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja*” (online)http://www.e-jurnal.com/2014/03/faktor-faktor-yang-mempengaruhi_5340.html (diunduh 20 Agustus 2017)
- Timpe. 2006. “ *factor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja* “ (online)<http://www.langkahpembelajaran.com/2015/03/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>(diunduh 1 September 2017)
- Tohardi.2002.”*factor-faktor yang mempengaruhi pendidikan*” (online) http://www.psychologymania.com/2013/01/faktor-faktor-yang-mempengaruhi_6.html(diunduh 11 September 2017)
- Undang-undang nomor 20. 2003. “*pendidikan nasional*” (online) <http://gicibusinessschool.ac.id/wp-content/uploads/jurnal/Jurnal-AKMENBIS-01.pdf> (diunduh 1 Oktober 2017)
- Zainullah, dkk. 2013. “*pengertian pengalaman kerja menurut para ahli*” (online) <http://www.e-jurnal.com/2014/03/pengertian-pengalaman-kerja.html>(diunduh 7 November 2017)