

**PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. GAPURA ANGKASA
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

**MUHAMMAD ANDI PANGESTU
NPM. 17.01.11.0083**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD ANDI PANGESTU
Nomor Pokok/NPM : 17.01.11.0083
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA I
Mata Kuliah Pokok : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN
KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. GAPURA ANGKASA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 17.10.2022 Pembimbing I : Mariyam Zanariah, S.E, M.M
NIDN: 0222096301

Tanggal 13.10.2022 Pembimbing II: Dra. Yasmina Martini, M.M
NIDN: 0228035901

16/PS/DFE/22

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr.Msy. Mikial, S.E,M.Si,Ak,CA,CSRS
NIDN:0205026401


Ka. Prodi Manajemen

Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD ANDI PANGESTU
Nomor Pokok/NPM : 17.01.11.0083
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN
KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
GAPURA ANGKASA PALEMBANG

Penguji Skripsi:

Tanggal ^{17.10.2022} Ketua Penguji : 
: Mariyam Zanariah, S.E, M.M
NIDN: 0222096301

Tanggal ^{13.10.2022} Penguji I : 
: Dra. Yasmina Martini, M.M
NIDN: 0228035901


Tanggal ^{12.10.2022} Penguji II : 
: Kamariah, S.E, M.M
NIDN: 0221075802


169/PS/DFE/22

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Ka. Prodi Manejemen


: Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401


: Mariyam Zanariah, S.E, M.M
NIDN: 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Apa yang kamu tanam, itulah apa yang akan kamu tuai”

Persembahan:

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- ❖ Bapak dan ibu tercinta
- ❖ Keluarga dan saudara-saudaraku
tersayang
- ❖ Dosen Pembimbing Skripsiku
- ❖ Dosen Pembimbing Akademikku
- ❖ Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Andi Pangestu
NPM : 1701110083
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2022



Muhammad Andi Pangestu

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Angkasa”**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsil ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian ini.
5. Ibu Dra. Yasmina Martini, MM. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Sari Sakarina, S.E, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. PT. Gapura Angkasa yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan PT. Gapura Angkasa yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, September 2022

Muhammad Andi Pangestu

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	7
2.1.1.1 Pengertian Pendidikan Kerja.....	7
2.1.1.2 Dimensi dan Indikator Pendidikan Kerja	8
2.1.1.3 Tujuan Pendidikan Kerja	9
2.1.1.4 Manfaat Pendidikan Kerja	10
2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja	10
2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Pengalaman Kerja	11
2.1.2.3 Cara Memperoleh Pengalaman Kerja.....	12
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir	13
2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir.....	14
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	15
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	16
2.1.4.2 Faktor-Faktir Yang Mempengaruhi Kinerja	17

2.1.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja	17
2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	18
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	19
2.3 Kerangka Berpikir.....	21
2.4 Hipotesis	22

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
3.1.1 Tempat Penelitian.....	24
3.1.2 Waktu Penelitian	24
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.2.1 Sumber Data	25
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	25
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling.....	26
3.3.1 Populasi	26
3.3.2 Sampel	27
3.3.3 Teknik Sampling	29
3.4 Rancangan Penelitian	29
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	30
3.5.1 Variabel Penelitian	30
3.5.2 Definisi Operasional.....	31
3.6 Instrumen Penelitian	32
3.7 Uji Instrumental	36
3.7.1 Uji Validitas.....	36
3.7.2 Uji Reliabilitas	37
3.8 Teknik Analisis Data.....	37
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	37
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda	40
3.9.1 Uji Hipotesis	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	45
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	45

4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan	47
4.1.3 Struktur Organisasi.....	47
4.1.4 Karakteristik Responden.....	48
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	52
4.2.1 Uji Validitas	52
4.2.2 Uji Realiabilitas.....	55
4.3 Hasil Analisis Data	57
4.3.1 Uji Normalitas.....	57
4.3.2 Uji Multikolinieritas	58
4.3.3 Uji Heteroskedastisida.....	59
4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	60
4.3.5 Hasil Koefisien Determinasi.....	62
4.4 Uji Hipotesis Statistik	62
4.4.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)	62
4.4.2 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial).....	64
4.5 Pembahasan	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	19
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian.....	23
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan.....	26
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian.....	32
Tabel 3.4 Pemberian Bobot Skor Skala <i>Likert</i>	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan.....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja.....	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan.....	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir.....	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas.....	58
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisida	59
Tabel 4.16 Hasil Analisa Linier Berganda.....	60
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi	62
Tabel 4.18 Hasil Uji Secara Simultan	63
Tabel 4.19 Hasil Uji Secara Parsial (t).....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	48

ABSTRAK

MUHAMMAD ANDI PANGESTU, Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Angkasa (Di bawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, S.E, MM, dan Ibu Dra. Yasmina Martini, MM)

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Angkasa. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 58 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pada hasil analisis regresi linier berganda variabel pendidikan, pengalaman kerja dan pengembangan karir penelitian ini adalah $Y = 1,303 + 0,429X_1 + 0,414X_2 + 0,346X_3 + 6554$ artinya bernilai positif Dan dari hasil uji simultan terdapat nilai sig 0,000, Dan dari uji parsial variabel pendidikan terdapat nilai sig 0,006 dimana tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa secara parsial, Dan dari uji parsial variabel pengalaman kerja terdapat nilai sig 0,029 dimana tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa secara parsial, Dan dari uji parsial variabel pengembangan karir terdapat nilai sig 0,011 dimana tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa.

Kata Kunci: Pendidikan Kerja, Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Walaupun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih, tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Oleh karena itu, perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Jadi perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik atau melakukan manajemen organisasi.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agresif kinerja sejumlah individu dalam organisasi. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik.

Berbagai usaha untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang daimiliki oleh para karyawan, pemimpin perusahaan harus menyadari berhasil

atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung pada unsur karyawannya. Oleh karena itu dalam usaha untuk memperoleh dan meningkatkan prestasi kerja yang baik tidak hanya dilakukan melalui cara penarikan tenaga kerja yang kompeten tetapi juga didukung usaha yang lain, salah satunya melalui pendidikan tenaga kerja. Menurut Hasibuan (2012:23), “pendidikan adalah bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pelatihan dari pada teori”. Sehingga untuk mendapatkan hasil yang baik maka para tenaga kerja tersebut harus diberi pengetahuan dan keterampilan yang cukup. (Anggereni 2018)

Sealnjutnya, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah pengalaman sebagai langkah untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya dan penempatan sebagai upaya menciptakan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan agar menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Selain itu juga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Penempatan ini harus berpedoman pada prinsip *“the right man in the right place and the right man behind the right job”*. (Baverly, Lengkong dan Woran 2017)

Optimalisasi kinerja karyawan pada suatu perusahaan yaitu apabila perusahaan tersebut berkewajiban melaksanakan program pengembangan karir

bagi pegawainya. Menurut Sudiro (2011:91). Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pembinaan dan pengembangan karir bagi karyawan merupakan suatu keharusan sekaligus hak mereka sebagai karyawan, dengan adanya pembinaan yang optimal dan pengembangan karir yang jelas dapat memberikan efek positif bagi karyawan, diantaranya timbulnya motivasi kerja yang tinggi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

PT. Garuda Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha penunjang kegiatan bandara merupakan perusahaan jasa layanan *Ground Handling* yang meliputi jasa pelayanan keberangkatan pesawat (*pre-flight*) sampai kedatangan pesawat (*post-flight*) bagi pelanggan yaitu perusahaan penerbangan baik domestik maupun internasional bagi para penumpang. Kewajiban perusahaan penerbangan adalah menyangkut dan melayani penumpang sesuai kontrak atau perjanjian (berupa tiket) dengan sebaik-baiknya. Selain penumpang kargo merupakan prioritas terakhir maskapai setelah penumpang, bagasi dan surat/dokumen.

Fenomena yang sering terjadi pada PT. Garuda Indonesia Palembang adalah salah satunya terkait dengan pelayanan dikarenakan waktu pesawat didarat (*Ground Time*) pada pesawat hanyalah sebentar sekitar 30-45 menit ketika didarat, hal tersebutlah yang sering membuat pesawat mengalami keterlambatan

(*Delay*). Banyaknya muatan dari pesawat tersebut juga dapat mempengaruhi seperti lambatnya menaikkan dan menurunkan kargo, bahkan tidak menutup kemungkinan kalau kargo akan ditinggal apabila tidak bisa memenuhi cukup waktu untuk muat selama *Ground Time* dikarenakan waktu yang hanya sebentar. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh kurangnya keterampilan dan kecepatan karyawan dalam menaikkan dan menurunkan kargo sehingga mengalami keterlambatan karena kurangnya pendidikan kerja dari perusahaan, atau juga kurangnya pengalaman kerja karyawan dalam menyelesaikan hal tersebut. Tentu saja hal tersebut bisa sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik meneliti dengan memilih judul **“Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Angkasa Palembang”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Palembang?
- 2) Apakah ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Gapura Angkasa Palembang?

- 3) Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Palembang?
- 4) Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

- 1) Pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Palembang
- 2) Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Palembang
- 3) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Palembang
- 4) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, akademis, dan perusahaan.

a. Bagi Peneliti

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas. Selain itu, penelitian ini dapat

dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga merupakan syarat peneliti untuk menyelesaikan program S1 Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pendidikan, pengalaman kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada manajemen perusahaan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan utamanya yang menyangkut bidang-bidang yang berkaitan dengan pendidikan, pengalaman kerja dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidah, Siti, dan Sri Langgeng Ratnasari. "PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELEKOMINDO PRIMAKARYA." *Jurnal Trias Politika* Vol 4 No 2 (Oktober 2020): Hal 122-135.
- Anggereni, Ni Wayan Eka Sri. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* Vol 10 No 2 (2018).
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* . Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Basalamah, Jafar. "PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN." *JURNAL OF ECONOMIC, MANAGEMENT AND ACCOUNTING* Vol 1 No 1 (Maret 2018).
- Baverly, Victor Lengkong, dan Djemly Woran. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado." *Jurnal EMBA* Vol 5 No 2 (September 2017): Hal.2761-2770.
- Kudsi, Muhammad Ridwan. "Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Manajemen* Vol.9, No.2 (2017): 85-93.
- Leatemia, Senda Yunita. "PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku)." *Jurnal MANIS* Vol 2 No 1 (Januari 2018).
- Mukhtar, Afiah. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Economix* Vol 7 No 2 (Desember 2019).
- Nababan, Yohanes R, Hendra N Tawas, dan Jantje uhing. "Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Manado." *Jurnal EMBA* Vol 4 No 3 (September 2016): Hal. 751-759.
- Ratu, Rahel Mutiara, Victor Lengkong, dan Yantje Uhing. "PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP

KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MANADO.” *Jurnal EMBA* Vol 6 No 1 (2018): Hal 111-120.

Rosmadi, Maskarto Lucky Nara, dan Zaenudin Tachyan. “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.” *IKRAITH-HUMANIORA* Vol 2 No 2 (Juli 2018).

Saputra, I putu Ari. “PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.” *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha* Vol.4 (2016).

Setiawan, Reyner. “PENGARUH EVALUASI KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT X DI PROBOLINGGO.” *Agora* Vol.2, No.1 (2018).

Setyaningrum, Anizah Cahyawati. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sbagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 7 No 3 (2019): Hal 824-832.

Sugiarti, Tuti Hartati, dan Hafniza Amir. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardya Aktuarial Jakarta.” *Epigram* Vol 13 No 1 (April 2016).

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. ALFABETA, 2013.

Suryadani, Shelvi Aprilia. “PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI KONSTRUKSI IV PT. ADHI KARYA (PERSERO) TBK. SURABAYA.” *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol.4, No.3 (2016).

Suwarno, dan Ronal Aprianto. “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuk Linggau.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* Vol 24 No 1 (April 2019).

Syukur. “Metode Penelitian Dan Penyajian Data Pendidikan.” *Medya Wiyata*, 2014.