

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PERUMDA BPR KUNINGAN

Muhammad Rezal Mei Saputra¹; Dudung Abdullah²; Nita Hernita³

Program studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Jln. KH. Abdul Halim No. 103 Majalengka 45418
E-mail : hernita.eldibba@gmail.com (Koresponding)

Submit: 12 Juli 2025

Review: 13 Juli 2025

Publish: 26 Juli 2025

*) Korespondensi

Abstract: A business's workforce, including its human resources and staff, represents the most valuable resource for reaching common objectives. The swift advancement of a business relies on its personnel. Therefore, if a company desires positive change and progress in achieving its goals, the employees it employs must also possess strong skills. Therefore, the research aims to explain the influence of training and experience on the career development of Perumda BPR Kuningan employees. A survey using a descriptive and verification methodology was the research method employed. 113 Perumda BPR Kuningan employees made up the study's population. Using a straightforward saturation sampling technique and non-probability sampling, the sample was chosen. A Likert scale was employed as the measurement tool in this investigation. Coefficient of determination analysis and multiple linear regression were employed in the data analysis. The classical assumption test was first performed, followed by a hypothesis test. According to the study's findings, career development is positively and significantly impacted by the training variable, at least in part. Career growth is positively and significantly impacted by the work experience variable, in part

Keywords: *Training, Experience, Career Development*

Manusia sebagai sumber daya memiliki peran sentral dalam menggerakkan operasional organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumberdaya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi karyawan (Sholehah, 2022:1). Secara umum, perilaku organisasi yang efektif dalam mengelola SDM mencakup berbagai strategi seperti penilaian kompetensi, pelatihan dan pengembangan, mentoring, *coaching*, serta pemberdayaan karyawan.

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, pengembangan karir karyawan memainkan peran krusial dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan, khususnya di sektor perbankan. Karyawan yang memiliki keterampilan serta pengalaman yang mumpuni akan lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan Perusahaan, Karir

merupakan rangkaian jabatan, pekerjaan, atau posisi yang bisa ditempati seseorang sepanjang perjalanan hidupnya dalam dunia kerja, baik di dalam satu organisasi maupun di beberapa organisasi. Pengembangan karir merupakan proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kerja individu guna meraih sasaran karir yang diharapkan. Proses ini meliputi pengenalan potensi diri, perencanaan yang matang, serta penerapan strategi yang sesuai untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi agar individu dapat berkembang dalam jenjang karirnya (Sholehah, 2022:1).

Pengembangan karir adalah bagian strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang bisa dikatakan mempunyai peran vital untuk mendorong peningkatan performa baik secara individu maupun kelembagaan Putra *et.al.*,(2022:457). Di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Indonesia, proses pengembangan karir

biasanya dilakukan melalui beberapa tahapan yang terstruktur, dimulai dari tahap persiapan (*preparing*), yakni mengantisipasi berbagai perubahan di perusahaan serta mengidentifikasi kebutuhan pengembangan pegawai.

Dalam konteks perusahaan daerah seperti Perumda BPR Kuningan, pengembangan karir tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kapabilitas karyawan, tetapi juga sebagai upaya mempertahankan talenta terbaik dan menciptakan kesinambungan operasional jangka panjang. Sehingga pelatihan dan pengalaman kerja menjadi salasatu penilaian penting dalam proses pengembangan karir di Perusahaan tersebut. Dari pengamatan awal dan data internal, terdapat fenomena khusus yang menunjukkan bahwa proses pengembangan karir di Perumda BPR Kuningan masih menghadapi berbagai kendala. Fenomena tersebut tampak dari rendahnya mobilitas vertikal karyawan, terbatasnya promosi jabatan, serta ketidaksesuaian antara posisi jabatan dengan kompetensi yang dimiliki.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak bisa dilepaskan dari berbagai faktor yang memengaruhinya, seperti halnya dengan pelatihan, dan pengalaman kerja. Penelitian Ni Komang Entayani (2020), menyatakan bahwa pelatihan, Pengalaman kerja, dan penilaian kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, dan Bemo Saputra (2022), mengatakan Pengalaman kerja, motivasi dan prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Penelitian-penelitian sebelumnya secara konsisten menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Prilaku organisasi

Perilaku organisasi adalah Bidang keilmuan yang mengkaji perilaku individu dalam lingkungan organisasi serta pengaruhnya terhadap pencapaian kinerja,

baik secara personal. Menurut Wijaya (2020:18). kelompok ataupun organisasi. Sementara menurut Robbins (2022:88), perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang dilakukan orang-orang dalam suatu organisasi serta bagaimana tindakan mereka berkontribusi terhadap performa organisasi.

Pelatihan

Pelatihan merupakan metode untuk mengasah keterampilan, yang disertai dengan pemberian umpan balik secara optimal guna mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan secara efektif. juga menurut (Hartono & Siagian, 2020:223), Sedangkan menurut Sumarsono et al (2020) Pelatihan adalah program yang Disusun dengan tujuan untuk mengembangkan wawasan, kemampuan, dan perilaku karyawan guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

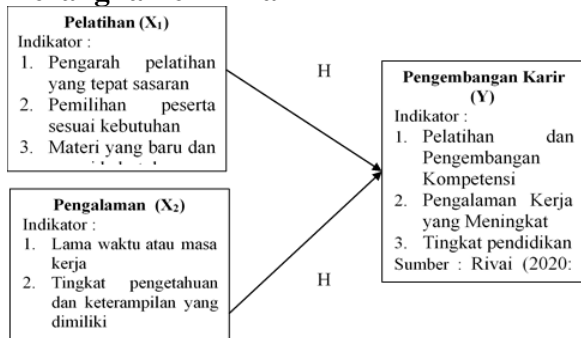
Pengalaman Kerja

Menurut Mardikaningsih & Arifin (2022), Pengalaman kerja merupakan proses pembelajaran dan pembentukan keterampilan yang diperoleh melalui keterlibatan langsung seorang karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas ketika sedang melakukan pekerjaan. Tingkat dalam penguasaan individu terhadap pengetahuan dan keterampilan Ketika melakukan pekerjaan dapat dinilai berdasarkan lamanya waktu kerja, tingkat pemahaman, serta keahlian yang dimiliki. Selain itu, pengalaman kerja mencerminkan berbagai macam pekerjaan yang telah dijalani seorang karyawan, yang pada gilirannya membuka kesempatan yang besar agar dapat menuntaskan tugas dalam pekerjaan dengan lebih baik. dengan lebih baik. Sedangkan Menurut Wariati (2018) dalam Pratama & Noermijati (2023), pengalaman kerja yakni sebuah pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan dari pegawai dalam melanjutkan tanggung jawab atas tugas yang telah dipegang sebelumnya.

Pengembangan Karir

Menurut Veithzal Rivai (2020:274), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diharapkan. Dengan kata lain, pengembangan karir menekankan pentingnya setiap individu untuk secara aktif mengembangkan keterampilan dan kompetensinya demi mencapai posisi atau jabatan yang diinginkan di dalam organisasi. Sedangkan menurut Siagian (2021:68), Pengembangan karir merupakan proses transformasi diri yang dialami individu guna mewujudkan tujuan karir yang telah direncanakan.

Kerangka Pemikiran



METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan deskriptif verifikatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karywan Perumda BPR Kuningan yang berjumlah 113 orang, Teknik pengambilan sampling adalah sampling jenuh, kuesioner dengan skala likert yang dipakai dalam proses penelitian ini dan di analisis menggunakan uji asumsiklasik, uji kelayakan model, dan uji t.

HASIL

Analisis Deskriptif Pelatihan, pengalaman Kerja, dan pen

Berdasarkan hasil dari variabel pelatihan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kategori variabel pelatihan kerja sesuai tanggapan responden adalah sangat tinggi. Faktor ini muncul akibat total skor yang berada pada angka 2,861 berada pada interval 2,848 – 3,390.

Kemudian hasil dari variabel pengalaman kerja maka dapat dikatakan bahwa kategori variabel pengalaman kerja sesuai tanggapan responden adalah sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan total skor sebesar 2,862 dengan berada pada interval 2,848 – 3,390.

Dan hasil dari variabel pengembangan karir bisa dikatakan bahwa kategori variabel pengembangan karir sesuai tanggapan responden adalah tinggi Hal tersebut disebabkan oleh jumlah skor yang mencapai 2,777 berada pada interval 2,848 – 3,390.

Analisis verifikatif

Pengujian normaliatls data menggunakan uji kolmogrof-Smirnov dan hasil dari penhujian nya adalah sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32824592
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.063
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.195
Monte Carlo Sig.		.148
Sig. (2-tailed) ^d	99% Lower Bound	.139
	Confidence Interval	
	Upper Bound	.157

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Pada tabel diatas, dimana hasil pengujian dari Kolmogorov-Smirnov, memperoleh nilai Asymp. Sig sebesar 0,195 yang artinya lebih besar dari 0,05 (5%). Oleh karena itu, dapat disimpulkan maka seluruh variabel mendapat nilai residual yang terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Proses uji multikolinieritas dibuat untuk melihat apakah model regresi ditemukan adanya korelasi setiap variabel bebas.

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

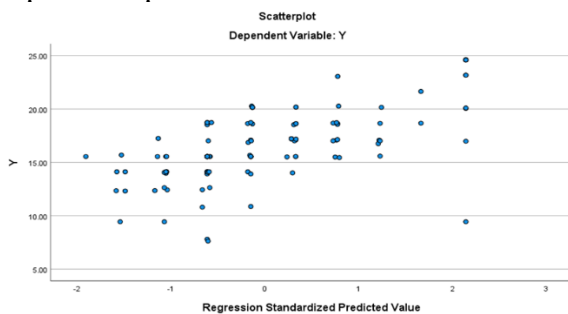
1	X1	.200	5.002
	X2	.200	5.002

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel diatas, Berdasarkan hasil analisis, nilai dari tolerance pada variabel pelatihan dan pengalaman kerja adalah sebesar $0,200 > 0,1$. Sedangkan nilai VIF dari pelatihan kerja dan pengalaman kerja adalah sebesar $5,002 < 10$. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi sempurna setiap variabel independen pelatihan kerja dan pengalaman kerja, sehingga gejala multikolinearitas tidak ditemukan.

Uji Heteroskedestisitas

Dari pengujian Uji Heteroskedestisitas dapat disimpulkan bahwa :



Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas, terlihat pada titik-titik data menyebar secara acak di atas juga dibawah garis nol dalam sumbu Y, serta tidak menghasilkan bentuk pola tertentu. Oleh karena itu, bisa disimpulkan dalam bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Dari pengujian Autokorelasi dapat disimpulkan bahwa :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.917 ^a	.841	.838	1.34027	2.098

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil dari analisis yang menggunakan program SPSS 25 didalam tabel atas, didapat nilai d (Durbin –Watson) = 2,098. Nilai dL dan dU yang tertera di dalam tabel Durbin Watson untuk $n = 113$ dan $k = 2$ (jumlah variabel independen) adalah $dL =$

1,657 dan $dU = 1,729$. Maka persamaan dalam penelitian ini yang sesuai dengan tabel yaitu $d > dU$ dimana $2,098 > 1,657$ (tidak adanya autokorelasi positif) dan $d < 4 - dU$ dimana $2,098 < 2,271$. Sehingga bisa dikatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi baik positif maupun negatif dalam model regresi yang digunakan.

Uji Kelayakan Model

Dari pengujian kelayakan model tersebut dapat disimpulkan :

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	499.460	2	249.730	37.042	.000 ^b
	Residual	741.599	110	6.742		
	Total	1241.058	112			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel diatas, menyimpulkan bahwa hasil dari uji F memperoleh nilai F sebesar 37,042 dengan taraf signifikansi 5% dengan $df = 2$ yaitu $df = n - k - 1 = 113 - 2 - 1 = 110$ dengan demikian diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,93. Nilai tersebut menunjukkan dimana pada tingkat signifikansi 5% $F_{hitung} 37,042 > F_{tabel} 3,93$. Dengan demikian H_0 ditolak, dapat disimpulkan berarti model yang dipilih yaitu pelatihan kerja dan pengalaman kerja sudah tepat (*fit*) dalam memprediksi pengembangan karir.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi berganda disajikan pada tabel dibawah ini :

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	7.545		18.114	.000
	X1	.016	.564	5.333	.000
	X2	.023	.767	9.014	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, maka bisa disusun persamaan dari hasil regresi yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 7,545 + 0,016 X_1 + 0,023 X_2 + \epsilon$$

Hasil persamaan tersebut, bisa diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta (α) sebesar 7,545 dan bertanda positif. Artinya, jika pelatihan dan pengalaman kerja tidak ada, maka proses pengembangan karir akan tetap sebesar 7,545.
2. Koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,016 dan bertanda positif. Artinya, semakin baik pelatihan yang diterima maka semakin baik pengembangan karirnya.
3. Koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,023 dan bertanda positif. Artinya, semakin tinggi pengalaman bekerja maka semakin tinggi pengembangan karirnya.
4. Nilai residual (ϵ) artinya *error* dengan itu kesalahan dalam memprediksi data sampel yang dilakukan oleh peneliti.

Uji Hipotesis (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis pelatihan kerja dan pengalaman kerja secara parsial terhadap pengembangan karir

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	7.545	.416		18.114	.000
X1	.016	.003	.564	5.333	.000
X2	.023	.003	.767	9.014	.000

a. Dependent Variable: Y

$H_a : r \neq 0$ Antara pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap pengembangan karir.

$H_o : r = 0$ Antara *pelatihan kerja* dan *pengalaman kerja* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir

PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Pelatihan

Hasil dari tanggapan responden terhadap variabel pelatihan dapat dikatakan bahwa responden memberikan kategori sangat

baik. dengan ini terlihat dari skor total sebesar 2.861 (interval sangat baik) dengan rata-rata skor 477 dari enam pernyataan. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah “Program pelatihan yang saya ikuti telah meningkatkan peluang saya untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan” (503), yang menunjukkan bahwa pelatihan dinilai sangat berdampak dalam meningkatkan prospek jenjang karir responden. Sebaliknya, skor terendah terdapat pada pernyataan “Instruktur pelatihan memberikan materi yang jelas dan mudah dipahami sehingga membantu saya dalam mengembangkan karir” (444), yang mengindikasikan bahwa efektivitas penyampaian materi oleh instruktur masih perlu ditingkatkan.

Pengalaman Kerja

Hasil dari tanggapan responden terhadap variabel pengalaman dapat dikatakan dengan responden memberikan kategori sangat tinggi. maka bisa terlihat dari skor total sebesar 2.862 (interval sangat tinggi) dengan rata-rata skor 477 dari enam pernyataan. Skor tertinggi diperoleh dari pernyataan “Saya telah bekerja di perusahaan ini lebih dari 2 tahun dan memahami tugas-tugas dari perusahaan” (515), menunjukkan bahwa mayoritas responden rasa mempunyai pemahaman yang baik atas segala tugas dan tanggung jawab sebagai hasil dari masa kerja yang cukup lama. Sebaliknya, skor terendah dicatat pada pernyataan “Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menjalankan tugas pekerjaan saya” (459), mengindikasikan adanya potensi ketidakpuasan atau keterbatasan dalam penguasaan kompetensi teknis maupun non-teknis di kalangan sebagian responden.

Pengembangan karir

Hasil dari tanggapan responden terhadap variabel pengalaman kerja dapat dikatakan dengan responden memberikan kategori tinggi. Hal ini terlihat dari skor total sebesar 2.777 (interval tinggi) dengan rata-

rata skor 463 dari enam pernyataan. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah “Pelatihan yang saya ikuti dapat bermanfaat untuk pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan” (490). Hal ini menunjukkan bahwa responden merasakan adanya dukungan nyata dari perusahaan dalam mengaitkan pelatihan dengan arah pengembangan karir mereka. Sementara itu, skor terendah terdapat pada pernyataan “Setiap pengalaman kerja baru yang saya dapatkan memperkuat posisi saya dalam jalur pengembangan karir” (422). Ini mengindikasikan bahwa tidak semua responden merasa bahwa pengalaman kerja baru secara otomatis memberikan pengaruh signifikan terhadap kemajuan karir mereka.

Analisis Verifikatif

Pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir

Hasil dari pengujian parsial menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Nilai yang diperoleh t_{hitung} sekitar 5,333 dan t_{tabel} sebesar 1,658 dengan tingkat signifikansi 5% maka $t_{hitung} 5,333 > t_{tabel} 1,658$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Dengan ini artinya pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. ini dapat membuktikan pengujian hipotesis yang dilakukan. Secara parsial pelatihan kerja juga memiliki kontribusi sebesar 72,3% terhadap pengembangan karir.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap pengembangan Karir

Hasil dari pengujian parsial dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Nilai yang diperoleh t_{hitung} sebesar 9,014 dan t_{tabel} sebesar 1,658 dengan tingkat signifikansi 5% maka $t_{hitung} 9,014 > t_{tabel} 1,658$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hasil ini dapat membuktikan hipotesis yang diajukan. Secara parsial pengalaman kerja

juga memiliki kontribusi sebesar 83,5% terhadap pengembangan karir.

SIMPULAN

Dari analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disimpulkan beberapa hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Semakin tinggi pelatihan kerja, maka semakin tinggi pengembangan karir;
2. Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi pengembangan karir.

DAFTAR RUJUKAN

- Andriani, C. &. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur*, 1(2), 116-134.
- Bemo Saputra, Tezar Arianto, (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Lautan Berlian Cabang Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, Volume Nomor 2, 2022.
- Entayani Upasuji, N. K. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Dan Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(12), 3641.
- Foster, Bill, (2011). *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Penerjemah : Ramlan, Jakarta: PPM Manajemen
- Gayatri, I. A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*

- Universitas Udayana*, 9(4), 1358-1378.
- Hanuun, H. A. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 210-220.
- Hasibuan, Malayu SP. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Irawan, S. E. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di PT PAL Indonesia. Skripsi, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya. *Skripsi*, 30.
- Karlinda, A. E. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karier Karyawan pada PT PLN. *Journal of Information System, Applied*, 5(2), 254-260.
- Kawalo, L. G. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Utara. *Manajemen & Kewirausahaan. Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(1), 47-68.
- Komarudin, A. K. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Tunas Jaya Perkasa. *Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 4(4), 701-713.
- Mardikaningsih, R. &. (2022). Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kemampuan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 12(1), 80–100.
- Masahere, N. S. (2023). pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT Pelabuhan Investama. *Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, 3(5), 455-566.
- Mangkunegara, A. Prabu. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosdakarya.
- Melinda, T. (2022). Pengaruh pengalaman dan keterampilan terhadap pengembangan karir karyawan. *Skripsi*, 5.
- Ni Komang Entayani, I Gusti Bagus Honor, (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Volume 9 Nomor 12, 2020.
- Ni Luh Putu Ria, AA Sagung Kartika Dewi, (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 7, 2019
- Pratama, Z. F. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN. *Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(1), 50-62.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2022). *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Erlangga
- Salju. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang. *Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 2797-7161.
- Selviana. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Pengalaman Kerja dan motivasi Terhadap Pengembangan Karir. *Jurnal ilmiah Mahasiswa*, 6(3), 302-316.
- Siagian, Sondang P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.

- Sugiyono, (2021) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Research & Development*. Bandung: Alfabeta
- Usran, N. S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pt. Pelabuhan Investana. *Studi Islam Dan Humaniora*, 5(3), 455-466.
- Yunita, M. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pt. Jathropa Solutions Mana Bengkulu. *Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 4(1), 59-65.
- Yusuf, S. A. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Bina Manajemen*, 11(1), 105-115.