

## Pengaruh Pengalaman dan Keterampilan Kerja Terhadap Pengembangan Karir pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo

Arlan Ida, Rizan Machmud, Rezkiawan Tantawi

Universitas Negeri Gorontalo

arlanida0@gmail.com, rizan@ung.ac.id, rezkiawan@ung.ac.id

### ABSTRACT

*Based on the results of the analysis, the results of this study are either partially or simultaneously the variables of experience and work skills are proven to have an influence on career development at the Office of Education and Culture of Gorontalo Province. Partially, work experience has a positive and significant effect on career development, this is based on the results of the Work Experience Variable  $t$  test =  $t$  count 2.835 >  $t$  table 1.976 and a significance value of  $0.005 < 0.05$ . This shows that if employees have good work experience, employees will have a good opportunity to develop careers. The work skills variable has a positive and significant effect on career development. Based on the results of the  $X^2$   $t$  test =  $t$  count 2.642 >  $t$  table 1.976 and a significance value of  $0.009 < 0.05$ . Work skills have a positive and significant effect on career development. So that if work skills increase, career development opportunities will increase.*

*Experience and work skills variables simultaneously (together) are proven to have a positive and significant effect on career development at the Gorontalo Province Education and Culture Office. This is evidenced based on the results of calculations with multiple linear regression analysis obtained  $F$  count of 8,455 >  $F$  table 3,057 significant value of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** Work Experience, Work Skills, Career Development

### ABSTRAK

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka hasil penelitian ini adalah baik secara parsial ataupun simultan variabel pengalaman dan keterampilan kerja terbukti terdapat pengaruh terhadap pengembangan karir pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir hal ini berdasarkan hasil Uji  $t$  Variabel Pengalaman Kerja =  $t$  hitung 2,835 >  $t$  tabel 1,976 dan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa apabila pegawai memiliki pengalaman kerja yang baik maka pegawai akan memiliki peluang yang baik pula untuk mengembangkan karir. Variabel Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Berdasarkan hasil Uji  $t$   $X^2$  =  $t$  hitung 2,642 >  $t$  tabel 1,976 dan nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$ . Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Sehingga apabila keterampilan kerja meningkat maka peluang pengembangan karir akan meningkat.

Variabel pengalaman dan keterampilan kerja secara simultan (bersama-sama) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda diperoleh  $F$  hitung sebesar 8,455 >  $F$  tabel 3.057 nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Pengalaman Kerja, Keterampilan Kerja, Pengembangan Karir

## PENDAHULUAN

Pengembangan karir memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja dari pegawai. Pengembangan harus diperhatikan karena pengembangan karir menjadi kebutuhan pegawai yang harus dipenuhi oleh organisasi. Ketidakjelasan karir dalam perusahaan/instansi dapat menumbuhkan sikap acuh dan tidak peduli pegawai dalam bekerja dan dapat mempengaruhi hasil kerjanya, maka pengembangan karir merupakan faktor yang harus diperhatikan dan dikelola dengan baik karena akan memotivasi kemampuan dan keahlian karyawan. Salah satu Faktor penting dalam pengembangan karir yaitu pengalaman dan keterampilan kerja. Dari kedua faktor ini memberikan penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan peluang kemajuan karir ke depan.

Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan melaksanakan pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan atau pegawai selama periode tertentu (Arisandy, 2015). Keterampilan merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan/pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat diperoleh melalui praktik atau pelatihan dan pengalaman. Karyawan/pegawai harus memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan maupun tugas yang diberikan perusahaan/instansi (Arleta Deska, 2019).

Menurut Putri (2016) Pengalaman kerja adalah suatu ukuran mengenai lama waktu yang ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah dilakukannya dengan baik. Arisandy (2015) mengatakan bahwa pengalaman bekerja merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh atasan dalam menentukan kualifikasi untuk menempati suatu posisi, karena lamanya masa kerja menjadi salah satu aspek penilaian dalam proses promosi ke jabatan yang lebih senior di dalam suatu organisasi. Pengalaman kerja merupakan salah satu proses pemahaman untuk berperilaku yang disiplin, yang diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal atau dianggap suatu proses yang bertujuan menciptakan kinerja yang lebih baik (Lisa Susan, et al 2022).

Lengkong et al (2019) mengatakan Keterampilan merupakan kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreativitas dalam mengerjakan, mengubah atau membuat sesuatu lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil tersebut. Keterampilan biasanya sangat dibutuhkan oleh karyawan dan tidak sedikit pula karyawan yang bekerja berpindah-pindah dari pekerjaan yang satu ke tempat kerja lainnya hanya untuk mendapatkan keterampilan kerja baru dengan harapan agar keterampilannya tersebut dapat membuatnya mendapatkan jenjang karir yang baik ke depannya (Alberto *et al.*, 2022).

Pengembangan karir adalah kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi/instansi bersangkutan (Samsudin, 2019). Menurut Wakhinuddin (2020) pengembangan karir adalah kemajuan dan tindakan yang diambil oleh seseorang sepanjang hidup yang berkaitan dengan pekerjaan. Pengembangan karir merupakan

aspek utama dari perkembangan seseorang yaitu proses dimana identitas seseorang terbentuk dalam waktu yang lama atau seumur hidup seseorang.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo melaksanakan pengembangan karir melalui pelatihan dan pendidikan yang bertujuan untuk mengembangkan potensi dan keterampilan pegawai dalam bekerja. Pengembangan karir pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo masih terdapat pegawai yang belum mengalami kenaikan pangkat sesuai dengan proses kenaikan pangkat pegawai. Proses pengembangan karir pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan potensi pegawai. Setiap pegawai yang ingin mengembangkan karir maka wajib untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan. Namun, proses pengembangan karir pada instansi tersebut belum sesuai dengan sebagaimana mestinya. Menurut kepala sub bagian umum dan kepegawaian sering kali kenaikan pangkat atau jabatan dan penempatan pegawai masih tergantung pada nasib baik saja. Dari aspek Pendidikan Pada dinas Pendidikan dan kebudayaan provinsi Gorontalo masih terdapat pegawai yang memiliki tingkatan Pendidikan S1 telah menduduki suatu jabatan lebih baik dibanding dengan pegawai yang memiliki Tingkat Pendidikan lebih tinggi.

Kenaikan jabatan pegawai dari aspek pelatihan pada dinas Pendidikan dan kebudayaan provinsi Gorontalo telah mengalami perubahan dari sebelumnya. sebelumnya persyaratan pegawai dalam menduduki jabatan tertentu harus menunjukkan sertifikat diklat. Namun, hal itu mengalami perubahan Dimana pelatihan bukan lagi syarat utama pegawai dalam menduduki jabatan tertentu. Jika, pegawai yang mengalami kenaikan jabatan maka setelah menduduki jabatan kemudian mengikuti pelatihan. Hal ini membawa perubahan dalam jenjang karir pada instansi tersebut, kepala sub bagian umum dan kepegawaian berdasarkan wawancara yang dilakukan mengatakan hal ini menjadikan pegawai yang menduduki jabatan menjadi kurang tepat seperti masih terdapat pegawai yang belum saatnya naik jabatan namun telah menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Aspek-aspek di atas sebelumnya dijadikan sebagai suatu pertimbangan dalam meningkatkan jabatan pegawai. Namun demikian, adanya perubahan dalam pengelolaan pengembangan karir yang menimbulkan beberapa ketidakjelasan karir pegawai pada instansi tersebut. Kepala sub bagian umum mengatakan masih terdapat pegawai yang belum saatnya menduduki jabatannya hal ini dikarenakan adanya pengaruh dari orang dalam

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk melakukan uji hipotesis, Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan kriteria tertentu. Menurut (Sugiyono, 2019) Teknik *Purposive* sampling adalah memilih sekelompok subyek berdasarkan karakteristik tertentu yang dinilai memiliki keterkaitan dengan ciri-ciri atau karakteristik dari populasi yang akan diteliti. Kriteria sampel pada penelitian ini adalah Pegawai PNS karena adanya

perbedaan status dengan pegawai Non PNS, maka untuk menentukan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh yaitu berjumlah 150 orang pegawai. Teknik analisis menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas, Analisis regresi linear berganda kemudian dilakukan uji hipotesis, dengan alat bantu analisis menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS) Versi 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	r tabel	r hitung	keterangan
Pengalaman Kerja (X1)			
P1	0.1603	0.571	Valid
P2	0.1603	0.554	Valid
P3	0.1603	0.527	Valid
P4	0.1603	0.536	Valid
P5	0.1603	0.562	Valid
P6	0.1603	0.532	Valid
P7	0.1603	0.533	Valid
P8	0.1603	0.656	Valid
Keterampilan Kerja (X2)			
P1	0.1603	0.535	Valid
P2	0.1603	0.350	Valid
P3	0.1603	0.582	Valid
P4	0.1603	0.672	Valid
P5	0.1603	0.527	Valid
P6	0.1603	0.437	Valid
P7	0.1603	0.436	Valid
P8	0.1603	0.540	Valid
P9	0.1603	0.679	Valid
P10	0.1603	0.577	Valid
Pengembangan Karir (Y)			
P1	0.1603	0.459	Valid
P2	0.1603	0.352	Valid
P3	0.1603	0.431	Valid
P4	0.1603	0.414	Valid
P5	0.1603	0.412	Valid
P6	0.1603	0.465	Valid
P7	0.1603	0.496	Valid
P8	0.1603	0.499	Valid
P9	0.1603	0.617	Valid

P10	0.1603	0.344	Valid
P11	0.1603	0.614	Valid
P12	0.1603	0.522	Valid
P13	0.1603	0.427	Valid
P14	0.1603	0.483	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Pada tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa keseluruhan item pernyataan yaitu r hitung > r tabel sehingga keseluruhan item pertanyaan dapat dinyatakan valid.

## B. Uji Reliabilitas

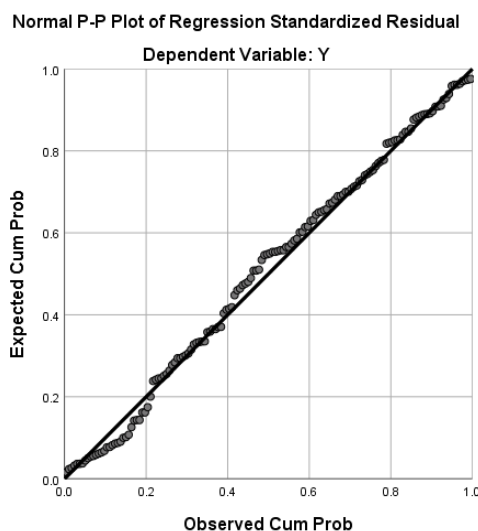
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach'Alpha	Taraf Signifikan	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0.683	0.60	Reliabel
Keterampilan Kerja (X2)	0.726	0.60	Reliabel
Pengembangan Karir (Y)	0.728	0.60	Reliabel

Sumber: data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa pengujian reliabilitas dari semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel karena *Cronbach'Alpha* lebih besar dari taraf signifikan yang digunakan yaitu 0,60.

## C. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas menggambarkan titik-titik yang cenderung mengikuti garis diagonal. Maka, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan Uji Normalitas dengan metode *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* data berdistribusi normal.

## D. Uji Multikolinieritas

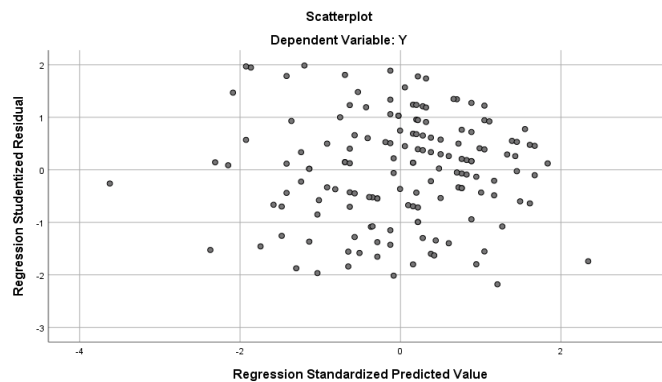
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengalamann Kerja	.987	1.013
	Keterampilan Kerja	.987	1.013

Sumber: data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Berdasarkan data tabel 3 Bahwa nilai *tolerance* kedua variabel bernilai 0.981 dan lebih besar dari 0.10. Kemudian nilai dari VIF sebesar 1.019 lebih kecil dari 10. Maka dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

## E. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas Dapat diketahui bahwa titik-titik dalam grafik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

## F. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,613	5,779		5,990	0,000
	Pengalaman Kerja (X1)	0,346	0,122	0,223	2,835	0,005
	Keterampilan Kerja (X2)	0,272	0,103	0,208	2,642	0,009

Sumber: data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4 di atas maka didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 34,613 + 0,346 + 0,272 + e$$

Keterangan:

1. Nilai a sebesar 34,613 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel pengembangan karir belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel pengalaman (X1) dan keterampilan kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel pengembangan karir tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0.346 menunjukkan bahwa variabel pengalaman mempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan karir yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel pengalaman maka akan mempengaruhi pengembangan karir sebesar 0,346. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,272 menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap pengembangan karir yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel keterampilan kerja maka akan mempengaruhi pengembangan karir sebesar 0,272, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

## A. Uji Hipotesis

**Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)**

	Model	t hitung	t tabel	sig
1	Pengalamann Kerja (X1)	2,835	1,976	0,005
	Keterampilan Kerja (X2)	2,642	1,976	0,009

Sumber: data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel 5. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat diuraikan:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Pengalaman Kerja (X1) terhadap Pengembangan Karir (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi hasil uji t Pengalaman Kerja (X1) yaitu  $0.005 < 0.05$  dan nilai t hitung  $2,835 > t$  tabel  $1,976$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir secara parsial dapat diterima.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Keterampilan Kerja (X2) terhadap Pengembangan Karir (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi hasil uji t Keterampilan Kerja (X2) yaitu  $0.009 < 0.05$  dan nilai t hitung  $2,642 > t$  tabel  $1,976$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Pengembangan Karir secara parsial dapat diterima.

**Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)**

Model	f hitung	t tabel	sig
1 Regression	8,455	3.057	0.000

Sumber: data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui Nilai F hitung yaitu 6,969 dan F tabel 3,080, sehingga diketahui F hitung 8,455 > F tabel 3,057 dan nilai signifikansi 0.000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman (X1) dan Keterampilan Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan Karir Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo.

## Pembahasan

### A. Pengaruh Pengalaman Terhadap Pengembangan Karir

Hasil penelitian diperoleh bahwa pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Pengaruh positif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengalaman dari pegawai dalam bekerja, maka akan memberikan peluang dalam mengembangkan karirnya. Adapun pengaruh dari pengalaman terhadap pengembangan karir yaitu 0.346 yang berarti bahwa ketika pengalaman naik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan pengembangan karir sebesar 34,6%. Pengalaman kerja memiliki peran dalam pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo.

### B. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap pengembangan Karir

Hasil penelitian diperoleh bahwa Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi Gorontalo. Pengaruh positif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya Keterampilan Kerja dari pegawai dalam bekerja, maka akan memberikan peluang dalam mengembangkan karirnya. Adapun pengaruh dari Keterampilan Kerja terhadap pengembangan karir yaitu 0,272 yang berarti bahwa ketika Keterampilan Kerja naik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan pengembangan karir sebesar 27,2%. Keterampilan kerja yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab jabatan dapat memberikan keunggulan bagi pegawai. Kemampuan untuk menghadapi tugas yang kompleks, beradaptasi dengan perubahan, dan memberikan kontribusi yang positif dalam jabatan dapat menjadi faktor penentu dalam mencapai pengembangan karir.

### C. Pengaruh Pengalaman dan Keterampilan Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan Hasil penelitian diperoleh bahwa pengalaman dan keterampilan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi gorontalo. hasil ini berdasarkan nilai dari Uji F sebesar 8,455 dengan nilai signifikan 0,000 atau

lebih kecil dari 0,05. Pengalaman dan keterampilan kerja memiliki peran penting dalam pengembangan karir pegawai karena pengalaman memberikan pemahaman untuk mengaplikasikan keterampilan yang dimiliki. Keterampilan kerja memberikan kemampuan yang diperlukan untuk memberikan kinerja yang lebih baik.

## KESIMPULAN

Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pegawai memiliki pengalaman kerja yang baik maka pegawai akan memiliki peluang yang baik pula untuk mengembangkan karir. Variabel Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Sehingga apabila keterampilan kerja meningkat maka peluang pengembangan karir akan meningkat. Secara simultan (bersama-sama) pengalaman dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Sehingga apabila semakin bagus pengalaman dan keterampilan kerja pegawai padan dinas Pendidikan dan kebudayaan provinsi Gorontalo maka semakin baik pula pengembangan karirnya.

## SARAN

Instansi perlu memperhatikan jenjang karir pegawai agar pegawai yang memiliki kompetensi yang memiliki pengalaman dan keterampilan kerja yang baik dan mumpuni dapat terus bertahan dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kualitas kerja yang lebih baik terhadap instansi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini, dengan berfokus pada variabel dan alat analisis yang digunakan pada penelitian ini. Penelitian dapat memfokuskan pada faktor-faktor seperti budaya organisasi, dukungan atasan, dan kebijakan perusahaan yang mungkin memoderasi hubungan antara pengalaman kerja, keterampilan kerja, dan pengembangan karir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alberto, V., Sumarsan Goh, T., Julitawaty, W. and Syawaluddin (2022) 'Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Kencana Permata Nusantara', *Jurnal Mirai Management*, 7(2).
- Arisandy, M.R. (2015) 'Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala', *e-Jurnal Katalogis*, 3(8).
- Arleta Deska (2019) *Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Pada PT. Pilar Utama Asia Meda*. Universitas Dharmawangsa.
- Lengkong, F., Lengkong, V.P.K. and Tarore, R.N. (2019) 'Pengaruh Keterampilan kerja, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)', *Jurnal EMBA*, 7(1).

# Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 3 (2024) 2050 - 2059 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i3.307

Putri, R.H. (2016) 'The Effects of The Education, Work Experience, And Sex on The Productivity at Work Among Workers at The Production Section of Cv Karunia Abadi Wonosobo', *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, 5(4).

Samsudin, S. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4th edn. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Sugiyono (2019) *Statistika Untuk Penelitian*. 30th edn. Bandung: ALFABETA, CV.

Susan, L., Goh, S.T., Subiantoro, N. and Syawaluddin (2022) *The Effect Of Work Experience And Work Period On Employee Career Development At PT. Baritama Kendana*, *Management Studies and Entrepreneurship Journal*.

Wakhinuddin (2020) *Perkembangan Karir Konsep dan Implikasinya*. 1st edn. Edited by Tim Editor UNP press. Padang: UNP Press