INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 2983-2993
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: https://j-innovative.org/index.php/Innovative

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan

Gita Atika[1✉], Nisa' Ulul Mafra[2], Santi Puspita[3]
Universitas PGRI Palembang
Email: gitaatika5@gmail.com[1✉]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Kantor Dinas Pendidikan Sumatera Selatan populasi pada penelitian ini ada 35 pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Sumatera Selatan. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana semua populasi ditarik menjadi sampel dan Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang di sebarkan ke pegawai dan dokumentasi. Teknis analisis data menggunakan Uji Normalitad, Uji Multikolinesritas, Uji Heteroskedastitas, Analisis Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji Simultasn (Uji F), Uji Parsial (Uji t) dengan menggunakan program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) pada variabel Tingkat Pendidikan diperoleh nilai 0,000< 0,05 yang artinga Ho ditolak dan Ha diterima dan berdasarkan Simultan (uji F) di dapat nilai yang signifik antara Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir pada Kantor Dinas Pendidikan Sumatera Selatan.

Kata Kunci: *Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir*

Copyright @ Gita Atika, Nisa' Ulul Mafra, Santi Puspita

Abstract

This research aims to determine the influence of education level and work experience on career development at the South Sumatra Education Office. The population in this study is 35 employees at the South Sumatra Education Office. The sample in this study used saturated sampling where the entire population was drawn as a sample and the data collection technique used a questionnaire distributed to employees and documentation. Data analysis techniques use the Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Analysis, Coefficient of Determination, Simultaneous Test (F Test), Partial Test (t Test) using the SPSS version 26 program. Based on the results of the partial test (t Test) on variables The education level obtained was a value of 0.000 < 0.05, which means Ho was rejected and Ha was accepted and based on Simultaneous (F test) a significant value was obtained between Education Level and Work Experience on Career Development of 0.000 < 0.05, which means Ho was rejected and Ha was accepted. . This shows that there is a significant influence between education level and work experience on career development at the South Sumatra Education Office.
Keywords: *Education Level, Work Experience and Career Development*

PENDAHULUAN

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan, dinas merupakan salah satu organisasi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dengan peraturan Daerah Nomor 7 tahun 2010 tanggal 31 Maret 2010 telah membentuk dan merevisi beberapa organisasi pemerintahan yang disebut dinas berikut stuktur organisasinya. sebagai landasan tugas dari unit masing-masing unit kerja yang baru telah disusun sebagai suatu uraian tugas dan fungsi Dinas Pendidikan Sumatera Selatan merupakan unsur teknis yang membantu pemerintah sumatera selatan sebagai pelaksana teknis bidang pendidikan dengan alamat kantor Jalan Kapten A.Rivai No. 47 Palembang dengan tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi dan tugas dekomentasi bidang pendidikan yang dipimpin oleh Kepala Dinas Drs. H. Sutoko M.Si.

Dalam mencapai tujuan bersama dan keberhasilan suatu perusahaan tentu saja memerlukan sumber daya manusia yang berpendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang banyak guna dalam pengembangan karir suatu pegawai.

Menurut Hasibuan (2019: 10), Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia dapat berkembang dan peningkatan jabatan bila didukung oleh beberapa faktor seperti tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

Menurut Busro (2018:206), tingkat pendidikan adalah suatu upaya yang dilakukan setiap pegawai dari perusahaan untuk memicu dirinya agar menjadi yang terbaik dalam

Copyright @ Gita Atika, Nisa' Ulul Mafra, Santi Puspita

meningkatkan kemampuan dan keterampilan pada pelakasaan tugas pokok dan fungsi organisasi. Dengan rendahnya tingkat pendidikan suatu pegawai menyulitkan untuk memahami atau menguasai teknologi yang diperlukan dan sulit menerima proses pembaruan teknologi yang begitu cepat.

Faktor lain diantaranya adalah pengalaman kerja yang dimana suatu faktor seorang pegawai melakukan suatu tugas yang diberikan guna pencapaian tujuan. Menurut Manulang dalam Ihsani (2021:8), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pengalaman kerja menggambarkan sejauh mana pengetahuan seseorang pegawai terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya.

Adapun faktor lain yaitu pengembangan karir yang tentu saja setiap pegawai memiliki target dan tujuan tertentu dalam karirnya. Menurut Dubrin (Ramli & Yudhistira 2018:812), pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Secara umum, pegawai yang ingin melakukan pengembangan karir harus dapat terus meningkatkan kompetensi diri sehingga dapat terbuka peluang untuk naikan jabatan, karena jabatan tertentu akan memiliki persyaratan kompetensi yang sudah disusun oleh organisasi. Pengembangan karir adalah tanggung jawab perusahaan.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh Silviani (2018), yang berjudul pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap pengembangan karir karyawan Pada PT. Salim Ivomas Pratama Rokan Hilir Riau, yang hasil penelitian menunjukan bahwa pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Salim Ivomas Pratama Rokan Hilir Riau, sedangkan penelitian lain dilakukan oleh Maryati (2020), yang berjudul hubungan pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir di Puskesmas Penusupan Kabupaten Tegal, yang menghasilkan bahwa pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan prestasi kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir di Puskesmas Penusupan Kabupaten Tegal.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti pada pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan menunjukan adanya perhatian pada pengembangan karir pegawai terhadap tingkat pendidikan dan pengalaman kerja bahwa sebagian besar tingkat pendidikan formal pegawai strata 1 padahal tingkat pendidikan itu salah satu faktor penting dalam menunjang pengembangan karir untuk mendapatkan pengetahuan tetapi baiknya

Copyright @ Gita Atika, Nisa' Ulul Mafra, Santi Puspita

kantor senantiasa mengadakan diklat ataupun pelatihan yang melibatkan pegawai sehingga dapat meningkatkan pendidikan nonformal dan pengetahuan pegawai untuk melakukan tugas dan memberi kesempatan untuk pengembangan karir pegawai hanya saja pelatihan ini belum diadakan secara rutin sehingga pegawai belum maksimal dalam peningkatan wawasan oleh karna itu pihak kantor untuk mengadakan pelatihan secara rutin sehingga dapat menambah pengalaman kerja pegawai juga.

Sedangkan permasalahan lain adalah pengalaman kerja masih banyak yang masa kerjanya dibawah 5 tahun tentu saja pengalaman yang dimiliki tidak sebanyak yang bekerja lebih dari 5 tahun dalam pengembangan karir mengutamakan yang berpengalaman lebih lama, karena dengan pengalaman kerja itulah memudahkan perusahaan untuk langsung menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan tertentu sehingga mengurangi beban maupun biaya karena karyawan tidak harus diikutsertakan dalam program pendidikan dan pelatihan awal. Sedangkan pegawai lain yang masih memerlukan pendidikan dan pelatihan khusus lebih lanjut agar pegawai dapat ditempatkan pada posisi atau jabatan yang tersedia di dalam perusahaan.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitiaan ini adalah metode kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2020:76). Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan hubungan korelasi antar variabel, hubungan korelasi berkecenderungan mengacu bahwa variasi satu variabel diikuti oleh variasi variabel lainnya

Populasi dan Sempel

1. Populasi

Menurut Noor (2018:183) populasi adalah obyek pada suatu wilayah dan memenuhi persyaratan tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PNS kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan yaitu sebanyak 35 orang.

Copyright @ Gita Atika, Nisa' Ulul Mafra, Santi Puspita

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengumpulan sampel ini adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi menjadi anggota sampel yang dijadikan sampel sebanyak 35 orang responden.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer yang didapatkan dari kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan baik dari individu ataupun perseorangan seperti hasil pengisian kuisioner yang dilakukan oleh peneliti sedangkan data sekunder berupa literatur ataupun data yang dapat menunjang penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuisioner, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisi Data

Uji Validitas Tingkat Pendidikan

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil pada nilai signifikan Tingkat Pendidikan dinilai dengan 8 pernyataan/pertanyaan. Uji coba instrumen telah dilakukan terhadap 35 orang responden pada Kantor Dinas Pendidikan Sumatera Selatan α 0,05.

Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan

Item	Sig-(2-tailed)	A	Katerangan
X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,000	0,05	Valid
X1.6	0,000	0,05	Valid
X1.7	0,000	0,05	Valid
X1.8	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data yang diolah,(2023)

Copyright @ Gita Atika, Nisa' Ulul Mafra, Santi Puspita

Dari tabel diatas menunjukkan semua butir kuesioner dari Item 1 sampai 8 pada variabel Tingkat Pendidikan menunjukan nilai sig < α = 0,05 berarti seluruh butir kuesioner dapat dikatakan valid. Dalam hal ini dapat dinyatakan butir yang dijadikan indikator variabel Tingkat Pendidikan telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil pada nilai signifikan Pengalaman Kerja dinilai dengan 8 pernyataan/pertanyaan. Uji coba instrumen telah dilakukan terhadap 35 orang responden pada Kantor Dinas Pendidikan Sumatera Selatan α 0,05

Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Item	Sig-(2-tailed)	A	Katerangan
X2.1	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,000	0,05	Valid
X2.4	0,000	0,05	Valid
X2.5	0,000	0,05	Valid
X2.6	0,000	0,05	Valid
X2.7	0,000	0,05	Valid
X2.8	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data yang diolah,(2023)

Dari tabel diatas menunjukkan semua butir kuesioner dari Item 1 sampai 8 pada variabel Tingkat Pendidikan menunjukan nilai sig < α = 0,05 berarti seluruh butir kuesioner dapat dikatakan valid. Dalam hal ini dapat dinyatakan butir yang dijadikan indikator variabel Pengalaman Kerja telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil pada nilai signifikan Pengembangan Karir dinilai dengan 8 pernyataan/pertanyaan. Uji coba instrumen telah dilakukan terhadap 35 orang responden pada Kantor Dinas Pendidikan Sumatera Selatan α 0,05

Copyright @ Gita Atika, Nisa' Ulul Mafra, Santi Puspita

Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Item	Sig-(2-tailed)	A	Katerangan
Y1	0,000	0,05	Valid
Y2	0,000	0,05	Valid
Y3	0,000	0,05	Valid
Y4	0,000	0,05	Valid
Y5	0,000	0,05	Valid
Y6	0,000	0,05	Valid
Y7	0,000	0,05	Valid
Y8	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data yang diolah,(2023)

Dari tabel diatas menunjukkan semua butir kuesioner dari Item 1 sampai 8 pada variabel Tingkat Pendidikan menunjukan nilai sig < α = 0,05 berarti seluruh butir kuesioner dapat dikatakan valid. Dalam hal ini dapat dinyatakan butir yang dijadikan indikator variabel Pengalaman Kerja telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Pengembangan Karir pada Kantor Dinas Pendidikan Sumatera Selatan

Berdasarkan hasil penelitian uji t variabel tingkat pendidikan (X_1) terhadap variabel pengembangan karir (Y) menggunakan program SPSS 26 diperoleh nilai signifikan 0,001 < 0,05 artinya H_o ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel tingkat pendidikan terhadap variabel pengembangan karir pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sumatera Selatan.

Suatu organisasi perlu meningkatkan pendidikan pegawai guna meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan dan mempermudah dalam melaksankan tugas dan mengefesiansikan dalam mencapai sasaran program kerja yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian terdahulu oleh Hastuti (2017) pengalaman kerja, pendidikan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Sleman Yogyakarta didapati hasil berpengaruh secara signifikan artinya semakin tinggi tingkat pendidikan makan semakin besar kemungkinan pengembangan karir.

Copyright @ Gita Atika, Nisa' Ulul Mafra, Santi Puspita

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Kantor Dinas Pendidikan Sumatera Selatan

Berdasarkan hasil penelitian uji t variabel pengalaman kerja (X_2) terhadap variabel pengembangan karir pegawai (Y) menggunakan program SPSS 26 diperoleh nilai signifikan 0,00 < 0,05 artinya H_o ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel tingkat pendidikan terhadap variabel pengembangan karir pegawai kantor Dinas Pendidikan Sumatera Selatan.

Pengalaman kerja akan membuat seseorang kerja lebih efektif dan efisien. Pentingnya meningkatkan pengalaman kerja dalam suatu perusahaan sebagai acuan seorang karyawan menempatkan diri secara tepat dan dapat memperkecil kemungkinan untuk melakukan kesalahan dalam tugas.

Hasil penelitian Suadnyana & Supartha (2018) Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan didapati hasil berpengaruh signifikan, artinya pengalaman kerja membuat pengembangan karir meningkat.

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Kantor Dinas Pendidikan Sumatera Selatan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji F diperoleh hasil Tingkat Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Pengembangan Karir pegawai (Y) diperoleh nilai signifikan 0,00 < 0,05, artinya H_o ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai.

Pengembangan karir ini bertujuan untuk peningkatan status pegawai dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan. Maka dari itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kompetensi tinggi dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang baik karena itu mendukung untuk pengembangan karir pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Candra & Ardana (2016) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Di Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali dengan hasil secara bersamasama tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pengmbangan karir pegawai. Dengan demikian tingkat pendidikan dan pengalaman kerja adalah hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk pengembangan karir.

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (r^2) didapati nilai korelasi antara variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan

Copyright @ Gita Atika, Nisa' Ulul Mafra, Santi Puspita

karir pegawai sebesar 0,794 Berdasarkan pedoman nilai interperentasi berada pada rentang 0,6-0,799 yang berarti tingkat hubungan variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Sumatera Selatan termasuk pada tingkat hubungan kuat. Sedangkan nilai R square sebesar 0.631 atau 63.1%. Artinya variabel bebas yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh sebesar 63.1% terhadap variabel terikat yaitu pengembangan karir pegawai kantor Dinas Pendidikan Sumatera Selatan. Sedangkan sisanya sebesar 36.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan serta hasil pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan hasil uji t (secara parsial) menunjukkan variabel Tingkat Pendidikan (X1) dengan nilai signifikan 0,001 < 0.05, artinya H_o di tolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel tingkat pendidikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) menunjukkan variabel Pengalaman Kerja (X2) dengan nilai signifikan 0,00 < 0.05, artinya H_o di tolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Sumatera Selatan. Hasil penelitian dari uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan 0.00 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan antara variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul.B,Sutikno.B,Dwiharto.J. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*: *Jurnal Ekonomi Manjemen Akutansi ol.5, No.1*

Ahmad.R, Sunarsih.D, Affandi. (2021). *manajemen SDM Strategik.* Bintang Visitama

Andrew.E.S (2016) T*ingkat Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan*:Sumatera Utara Medan.

Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.

Catur.A.I (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja, Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Pangkat Pegawai Di BLK Pertanian Kelompok: Jural Pedidikan Ekonomi 3*

Eliyanto & Wibowo.U.B (2013). *Pengaruh Jenjang Pendiika, Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Tehadap Profesionalisme Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten*

Copyright @ Gita Atika, Nisa' Ulul Mafra, Santi Puspita

Kebumen. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 1, Nomor 34-47

Faizin & winarsih.A, (2008). *Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Rsu Pandan Arang Kabupaten Boyolali*: jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta vol. 01, No. 3

FEB UPGRI, P. (2018). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Palembang: FEB Universitas PGRI.

Hariandja, Mariot.T.E. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.

Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Handoko & Hani (2010). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: BPFE

Ihsan.F (2010). *Dasar-Dasr Kependidikan*. Jakata: Rineka Cipta

Kunandar. (2007). *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Terjemahan dan Sukses Dalam Setifikasi Guru.* Jakarta : Penerbit Univesitas Indonesia

Manullang, M. (2013) *Dasar-dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press : Yogyakarta.

Maryati.E (2020) *Hubungan Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan & Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Di Puskesmas Penusupan Kabupaten Tegal*. Universitas Pancasakti Tegal,Jawa Tengah: Skripsi

Mawarsyah (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta

Mila.H,Arifin.S &Putra.A.R (2019). *Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan*: *Management & Accounting Research Journal Global*

Muhibbin.S. (2012). *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Nasir, A., Muhith, A., & Ideputri, M. E. (2017). *Metodologi Penelitian Kesehatan.* Yogyakarta: Mulia Medika.

Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana.

Ramli.A.H, Yudistira.R (2018) *Pegaruh Pengembanan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi*. Universitas Bakrie,Jakarta: Skripsi

Rivky,P. S. L. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* , 529.

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian bisnis.* Bandung: alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods*. Bandung: Alfabeta.

Copyright @ Gita Atika, Nisa' Ulul Mafra, Santi Puspita

Sujarweni, V. W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Sutrisno.E (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Grup: Jakarta

Silvia.E (2018) P*engaruh Pengalaman Kerja & Tingkat Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Pt. Salim Ivomas Pratama Rokan Hilir Riau*. Universitas Medan Area,Medan: Skripsi

Pemerintahan Indonesia. *Undang-Undang Nomor 07 Tahun 2010,* Lembaran RI Tahun 2010. Jakarta

Pemerintahan Indonesia. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 BAB I Pasal 1,* Lembaran RI Tahun 2003. Jakarta

Pemerintahan Indonesia. *Undang-Undang Nomor 101 Tahun 2000,* Lembaran RI Tahun 2000. Jakarta

Pratiwi, N.K. (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Perhatian Orang Tua Dan Minat Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Bahasa Indonesia Siswa Smk Kesehatan Di Kota Tangerang*. *Jurnal Pujangga Volume 1, Nomor 2*.

Copyright @ Gita Atika, Nisa' Ulul Mafra, Santi Puspita