

**PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN SEBAGAI VARIABEL
DETERMINASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI
DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA
BERENCANA KOTA MEDAN**

Aminah Putri Rezeki^a, Cut Devi Maulidasari^b, Nabila Hilmy Zhafira^c

^{abc}**Fakultas ekonomi - Universitas Teuku Umar**

Corresponding author : aminahputrirezeki@gmail.com

ABSTRACT

Career development is the activity of employees in developing their own abilities to achieve career planning in accordance with the career development desired by each employee. In advancing the career of official employees, it is best to provide encouragement and support to all employees in terms of promotion, information, and training. This research was carried out on the Population Control and Family Planning office in Medan City North Sumatera Province. The number of samples taken is 43 employees, and uses to wear method liniear regression analysis. This research data collection was conducted through interviews and questionnaires. The research conducted shows training have a positive effect on the carrer development of employees of the Population Control and Family Planning Office of Medan City North Sumatera Province.

Keywords : work experience, the training, employee career development

ABSTRAK

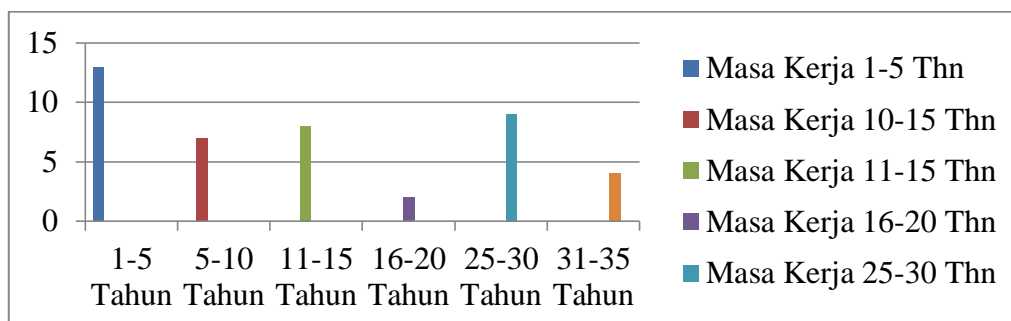
Pengembangan karir adalah kegiatan pegawai dalam mengembangkan kemampuan diri untuk mencapai suatu perencanaan karir yang sesuai dengan pengembangan karir yang diinginkan oleh setiap pegawai. Di dalam peningkatan karir pegawai Dinas sebaiknya memberikan dorongan dan dukungan kepada seluruh pegawai baik dalam promosi jabatan, informasi, dan pelatihan. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Jumlah sampel yang di ambil yaitu 43 orang pegawai, dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuisisioner. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.

Kata kunci : Pengalaman kerja, Pelatihan, Pengembangan karir

I. PENDAHULUAN

Pada era modern saat ini, keinginan organisasi terhadap pegawai yang ulet sangat dibutuhkan. Orang-orang yang ulet sangat di butuhkan organisasi untuk bisa menyesuaikan diri dengan cepat dalam perkembangan zaman ini yaitu yang dapat berbuat melalui keahlian dan kemahiran yang dimiliki oleh pegawai. Dalam sebuah organisasi, salah satu aset utama yang harus dikelola dengan sangat baik adalah pegawai yang produktif. Pegawai yang produktif dinilai mampu memberi keuntungan dan manfaat bagi organisasi. Selain itu, pegawai yang memiliki keahlian, kemampuan, dan loyalitas yang tinggi tentu akan menjadi perhatian bagi pemimpin untuk dapat didorong melalui promosi untuk dapat mencapai suatu kemajuan. Salah satu bentuk kemajuan dalam lingkup organisasi ialah dengan adanya perkembangan karir, seorang pegawai yang dianggap memiliki performa baik dan patut mendapat hak pengembangan kemudian akan diarahkan untuk mencapai suatu tujuan yang selaras dengan tujuan dan visi misi dari organisasi tersebut.

Gambar 1.1 Masa Kerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Medan Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019



Sumber: Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Medan Provinsi Sumatera Utara

Gambar 1.1 memperlihatkan bahwa masa kerja pegawai dikategorikan menjadi 7 kelompok, kelompok pertama masa kerja pegawai 1-5 tahun yaitu sebanyak 13 orang. Kelompok kedua jumlah pegawai pada masa kerja pegawai 5-10 tahun yaitu sebanyak 7 orang. Kelompok ketiga 11-15 tahun yaitu sebanyak 8 orang. Kelompok ke empat masa kerja pegawai 16-20 tahun yaitu sebanyak 2 orang. Kelompok ke lima masa pegawai 25-30 tahun yaitu sebanyak 9 orang. kelompok ke enam 31-35 tahun yaitu sebanyak 4 orang. Pegawai yang masa kerjanya 31-35 tahun menandakan bahwa mereka sangat senior dalam bekerja sehingga mereka memiliki banyak pengalaman dan pengetahuan yang lebih, hal tersebut menjadikan mereka dapat menyelesaikan tugas –tugas pekerjaan dengan baik. Sedangkan pegawai yang masa kerjanya masih tergolong cukup baru, harus mendapat cukup pengalaman dan mengembangkan keterampilan yang dimilikinya terlebih dahulu agar dapat merencanakan karir di masa depan. Peluang untuk berkembang dan meningkatkan jenjang karir bagi pegawai tentu akan tercapai dengan adanya keinginan dan kesempatan untuk ikut serta dalam pelatihan yang di laksanakan oleh Instansi atau Dinas tersebut. Dinas PPKB Kota Medan Provinsi Sumatera Utara dalam hal ini telah melakukan peningkatan pengembangan karir

pegawainya melalui berbagai pelatihan yang dinilai sesuai dengan kebutuhan instansi. Jenis pelatihan yang pernah dilaksanakan oleh Dinas PPKB dapat diperhatikan pada tabel 1.

Tabel 1. Jenis Pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Medan Provinsi Sumatera Utara

No.	Jenis Pelatihan	Tahun Pelaksanaan		
		2017	2018	2019
1.	Pelatihan Pimpinan III	1	1	1
2.	Pelatihan Pimpinan IV	4	2	1
3.	Bendahara	1	1	1
4.	Laporan Keuangan Sistem Akuntansi Pemerintah	1	1	1
5.	Laporan Keuangan Akural	1	1	1
6.	Pengadaan Barang dan Jasa	6	-	1

Sumber: Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.

Tabel diatas memperlihatkan bahwa Dinas PPKB kerap melakukan pelatihan seperti pelatihan kepemimpinan III, IV, pelatihan bagi bendahara instansi, pelatihan laporan keuangan, dan pengadaan barang jasa. Tabel tersebut menunjukkan bahwa dinas PPKB melaksanakan pelatihan yang diikuti oleh pegawainya dari tahun 2017 hingga 2019. Dari beberapa jenis pelatihan yang diikuti oleh pegawai, dapat dilihat bahwa ada ketidak stabilan jumlah peserta dari tahun ke tahun , bahkan berdasarkan data dapat disimpulkan bahwa peminatnya kerap menurun. Dikhawatirkan bahwa minimnya keinginan pegawai untuk mengikuti pelatihan membuat pegawai tidak memiliki wawasan yang luas dalam bidang yang mereka duduki dan membuat pegawai tidak memiliki keterampilan sehingga perencanaan karir pegawai di masa depan tidak maksimal. Selain itu pelatihan-pelatihan tersebut hanya ditujukan bagi pegawai tetap pada dinas tersebut.

II. Kerangka Teori dan Hipotesis

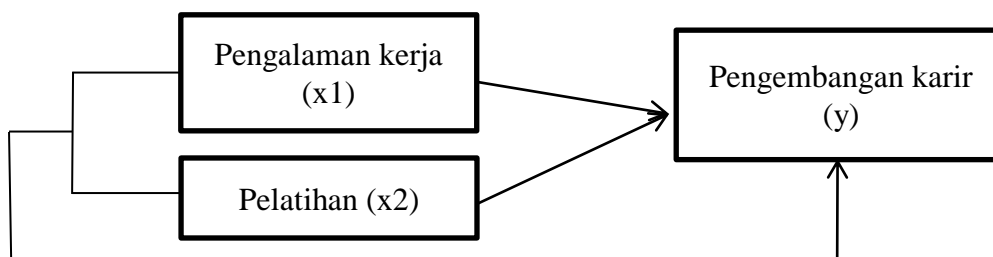
Menurut Rohimat & Saoqi (2017) Pengalaman kerja adalah sebagai suatu tolak ukur mengenai masa kerja atau lama waktu kerja yang di lewati seseorang dalam menguasai pekerjaannya dan telah melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Sehingga semakin banyak pengalaman kerja pegawai maka semakin besar harapan pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan dan kenaikan jenjang karirnya.

Menurut Mangkunegara (2015) Pelatihan adalah suatu proses dalam meningkatkan keterampilan kerja seseorang yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga semakin sering pegawai mengikuti pelatihan maka pengetahuan dan keahliannya akan bertambah, dan meningkatkan kinerja pegawai yang semakin baik. Tentunya hal ini merupakan harapan bagi organisasi demi kemajuan dan keberlangsungan organisasi. Dengan adanya penambahan kemampuan dan ketrampilan dari para pegawai, organisasi akan dapat bergerak maju dan secara bersama-sama akan terjadi perubahan kearah yang positif.

Menurut Putu Dianita & Utama (2017), pengembangan karir adalah kegiatan seseorang dalam meningkatkan kemampuan diri untuk mencapai suatu perencanaan karir

yang sesuai dengan pengembangan karir yang diinginkan. Sehingga semakin banyak keahlian yang dimiliki oleh pegawai maka kesempatan untuk mendapatkan pengembangan karir pegawai tentunya menjadi semakin lebar dan dapat meningkatkan pengembangan karir yang mereka inginkan. Hal ini menjadi salah satu aspek paling penting dalam organisasi yang membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dalam waktu lama. Pengembangan karir yang spesifik dan jelas juga menjadi salah satu jaminan atas keperdulian organisasi dan transparansi dalam organisasi tersebut.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja, prestasi kerja, dan pelatihan pada pengembangan karir karyawan (Candra & Ardana, 2016 ; Adnyani & Dewi, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mengenai pengalaman kerja dan pelatihan sebagai variabel determinan pada pengembangan karir karyawan. Secara lebih jelas tergambar pada kerangka konseptual berikut ini :



Hipotesis sering dirumuskan dalam formasi penjelasan yang menyangkutkan dua variabel atau lebih. Hubungan tersebut dinyatakan secara akurat dan sugestif, (Sugiyono, 2017). Hipotesis adalah hasil jawaban sementara terhadap perumusan masalah dalam penelitian untuk dibuktikan hasil yang benar bersumber pada hasil di lapangan. Hipotesis yang ingin di uji yaitu :

Ha = Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.

Ha = Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.

Ha = Pengalaman kerja dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.

III. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan dalam pemikiran, dan fakta yang positif, dipakai untuk penelitian pada populasi atau sampel. Pengumpulan data memakai instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif yang memiliki bertujuan membuktikan hipotesis yang sudah ditetapkan, (Sugiyono, 2017 : 49).

Penelitian dilaksanakan di Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2019 sampai pada bulan Juni 2020. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini ialah primer, yaitu data yang didapat secara langsung dari objek atau lokasi penelitian. Sedangkan data sekunder adalah data yang di dapatkan oleh peneliti secara tidak langsung dengan saluran media, (Sugiyono, 2017:207). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.

Pada penelitian kualitatif, pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan cara survei langsung melalui wawancara tidak terstruktur dan penyebaran kuesioner. Dengan rincian sebagai berikut:

1. Wawancara sebagai alat pengambilan data dilakukan dengan cara memberi pertanyaan secara langsung kepada responden yang bertujuan untuk memperoleh informasi dan keterangan yang di butuhkan dalam menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Wawancara tidak terstruktur dilaksanakan untuk mendapatkan keterangan, dan informasi dari responden.
2. Kuesioner adalah pengambilan data melalui penyebaran kuesioner atau kumpulan pertanyaan yang diberikan kepada responden yang akan di teliti. Dalam penelitian ini pegawai Dinas PPKB yang menjadi responden. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diacu dari jurnal sebanyak 23 item pertanyaan di berikan pada responden untuk diisi dengan menggunakan skala likert dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Item pertanyaan tersebut bertujuan untuk mengetahui penilaian responden berdasarkan pengalamannya mengenai pengalaman kerja dan aspek pelatihan yang didapatkan dari objek penelitian terhadap pengembangan karir mereka.

IV. Hasil dan Pembahasan

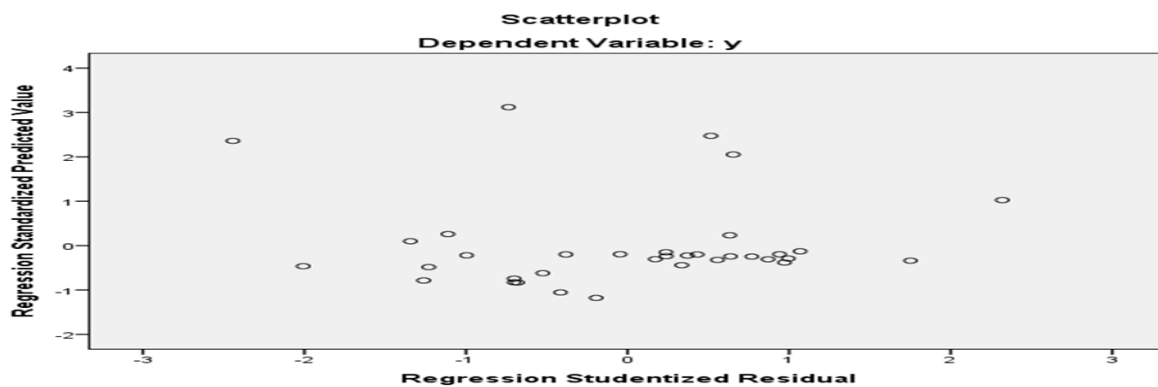
Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	X1	X2	Y	
N	43	43	43	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,8735	3,8565	-,0044
	Std. Deviation	15,59590	1,75428	2,17873
Most Extreme Differences	Absolute	,296	,234	,122
	Positive	,247	,104	,122
	Negative	-,296	-,234	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z	1,752	1,384	,722	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,004	,043	,674	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dapat di artikan bahwa uji normalitas memiliki data residual berdistribusi normal. yang artinya tidak ada perbandingan antara distribusi teoritis dan distribusi empiris atau dengan arti lain data diartikan normal.



Grafik Scatterplot memperlihatkan bahwa titik –titik menyebar pada grafik dengan tanpa adanya pola tertentu. Penyebaran secara acak baik di atas atau di bawah angka nol pada sumbu Y.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Data

No	Hasil Uji Asumsi Klasik	Indikator		Keterangan
1.	Uji Multikolinieritas	VIF : X ₁ = 1,181 X ₂ = 1,181	Tolerance: X ₁ = 0,847 X ₂ = 0,847	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan pengujian multikolinearitas data pada penelitian ini, didapatkan Nilai VIF dari Pengalaman Kerja dan Pelatihan yaitu lebih kecil atau dibawah 10, ini menandakan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas. Nilai Tolerance dalam penelitian ini yaitu pengalaman kerja dan pelatihan memiliki nilai lebih besar dari 0,10 artinya, tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,710	,839		3,231	,003
X1 (Pengalaman Kerja)	,026	,023	,183	1,123	,270
X2 (Pelatihan)	,710	,203	,571	3,501	,001

Sumber : Hasil Olah data SPSS

Berdasarkan hasil olah data SPSS didapatkan persamaan nilai regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 2.710 + 0.026X_1 + 0.710 X_2 + e$. persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) = 2,710 arahnya memperlihatkan bahwa nilai konstan, jika nilai variabel bebas (pengalaman kerja dan pelatihan) = 0 maka pengembangan karir (Y) akan tetap sebesar 2,710.

2. Nilai koefisien b1 (X1) 0,026, arahnya menunjukkan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir.
3. Nilai Koefisien b2 (X2) 0,710, arahnya menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir.

Uji Hipotesis

Berdasarkan dari olah data, uji simultan terdapat nilai F-hitung yaitu $(6,165) > (2,021)$. Berdasarkan dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengalaman kerja dan pelatihan secara serempak berpengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai Dinas PPKB Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Selain itu, penghitungan uji parsial pada penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Pengalaman Kerja mempunyai nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai α ($0,003 < 0,05$; $t_{hitung} 3,231 > 1,668$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas PPKB Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini serupa dengan penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir (Candra dan Ardana, 2016 ; Rohimat dan Saoqi, 2017 ; Pangestuti 2019). Selain itu, variabel Pelatihan ($0,001 < 0,05$; dan $t_{hitung} 3,501 > t_{tabel} 1,668$) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas PPKB Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini serupa dengan beberapa penelitian terdahulu yang memperlihatkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir (Candra dan Ardana, 2016 ; Rohimat dan Saoqi, 2017 ; Pangestuti, 2019).

Selanjutnya, pada uji koefisien determinasi didapatkan hasil nilai R sebesar 0,527, memperlihatkan bahwa ikatan antara variabel pengalaman kerja dan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai sebesar 52,7% yang artinya memiliki hubungan cukup erat. Nilai adjusted R Square sebesar 0,233. Hal ini memperlihatkan bahwa 23,3% faktor pengembangan karir dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja dan pelatihan, sedangkan sisanya 76,7% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

V. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan pada penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas PPKB Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Jika pengalaman kerja pegawai meningkat maka peluang pegawai untuk memperoleh promosi dan meningkatkan jenjang karirnya akan meningkat. Sebaliknya, jika seorang pegawai tidak memiliki pengalaman kerja yang baik, maka untuk mendapatkan peningkatan karir yang diinginkan akan membutuhkan waktu yang lebih lama baginya.
2. Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai. Keadaan ini memperlihatkan bahwa semakin sering dan tepat pegawai mengikuti pelatihan

maka pengembangan karir pegawai juga akan semakin baik, karena program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat mengoptimalkan jenjang karirnya.

3. Penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa adanya pengalaman kerja dan pelatihan untuk pegawai dapat memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan citra pegawai dalam pengembangan karir pegawai di PPKB Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Artinya, banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki pegawai akan membantu mereka dalam setiap pekerjaan yang mereka kerjakan karena telah memiliki pengalaman pada pekerjaan sebelumnya, sehingga semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki kesempatan untuk peningkatan seorang pegawai semakin lebar, dan semakin banyak keahlian dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai karena pelatihan dapat meningkatkan kemampuan mengenai bidang pekerjaan yang bisa meningkatkan jenjang karir yang diinginkan.

Disamping itu, setelah melakukan penelitian dan mengolah data hasil pengisian responden, penulis menyarankan beberapa hal:

1. Instruktur pelatihan harus lebih memperhatikan pegawai yang mengikuti pelatihan untuk membuat pegawai lebih mudah mengerti dalam memahami materi pelatihan yang mampu membangkitkan motivasi pegawai.
2. Pimpinan diharapkan dapat memberikan pengarahan pekerjaan dan penerapan SOP terkait pekerjaan pegawai agar pegawai bisa lebih optimal dalam melakukan pekerjaan yang akan ditugaskan kepada pegawai. Pengarahan pekerjaan disampaikan melalui arahan yang jelas dari pimpinan Dinas PPKB Kota Medan Provinsi Sumatera Utara, sehingga pegawai bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai target instansi..
3. Dinas diharapkan dapat menyediakan kerangka kurikulum atau konsep materi yang ingin diberikan kepada peserta pelatihan, instruktur/pelatih dapat menentukan materi mana yang sesuai digunakan untuk melaksanakan pelatihan, serta sesuai dengan kemajuan dan kebutuhan dinas juga para pegawainya, dan dapat membantu kemampuan pegawai Dinas PPKB Kota Medan Provinsi Sumatera Utara agar bisa lebih berkembang.

Namun setiap penelitian tentunya memiliki keterbatasan, seperti penelitian ini yang memiliki keterbatasan yaitu responden yang berada pada suatu dinas di kota medan Sumatera Utara, maka kemungkinan hasil penelitian dapat berbeda pada lokasi penelitian lain dengan karakter objek penelitian yang berbeda. Dikarenakan terdapat perbedaan sistem pengembangan karir ataupun persepsi pegawai mengenai pelatihan dan pengalaman kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, N. P., & Dewi, A. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Kareir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8, 4073-4101.
- Anggreni, K. A., & Ardana, I. K. (2019). Peranan Kompetensi Pegawai Mediasi Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Efektivitas Organisasi. *E-Jurnal Manajemen*, 8, 2781-2808.
- Candra, N. N., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Di PT.PLN (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 5839-5867.
- Dedi, L., & Mustikawati, R. I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pemahaman Akuntansi, Pelatihan Penyusunan Laporan Keuangan Terhadap Pelaporan Keuangan UMKM. *Journal Of Economic*, 1-9.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM,SPSS*. Yoogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda.
- Muslich Lutfi, Situmorang, & Syafrizal Helmi. (2014). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Pangestuti, D. C. (2019). Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 4, 57-68.
- Putra, I. G., & Jati, I. K. (2019, 2). Analisis Pengaruh Profesionalisme, Independensi dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja Pengawas Internal (Panureksa) LPD. 2, 1464-1493.
- Putu Dianita, A. N., & Utama, I. W. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6, 5859-5882.
- Regah, R. T., Sabjino, H., & Pinatik, S. (2019). Analisis Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Pada Pelayanan Aparatur Pajak di UPTD Samsat Amurang. *Riset Akuntansi Going*, 14, 64-72.

Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen

Volume 4 Nomor 2, 2020

ISSN : 2614-2147

- Rohimat, N., & Saoqi, M. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Pengembangan Karier Pada PT.BPRS PNM Mentari Garut. (050-057, Penyunt.) *Jurnal Wacana Ekonomi*, 16.
- Rosmawati, Akmal Umar, & Dammar, B. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bissappu Di Kabupaten Banteng. *Journal of Management*, 2.
- Said, M., Samsir, & Marzolina. (2015, 2). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. *Journal Of Management*, 2.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syekh, S. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat . *J-MAS (Jurnal Manajemen dan sains)*, 4, 102-110.
- T, R., Subjino, H., & Pinatik, S. (2019). Analisis Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Pada Pelayanan Aparatur Pajak di UPTD Samsat Amurang. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, 14, 64-72.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Mengenai Aparatur Sipil Negara.