

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT. JATROPHA SOLUTIONS MANNA BENGKULU SELATAN

MeldaYunita⁽¹⁾, Melsan⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

babyzamelsan@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work experience and work ability on career development at pt jatropha solutions manna Bengkulu Selatan and to determine which factors are the most dominant influencing employee career development. This study uses a quantitative descriptive research method. population. The results of the study and the hypothesis showed that work experience (sig a = 0.00 < 0.050), work ability (sig a = 0.000 < 0.050). Simultaneously significant effect on career development. Partially, the two variables of work experience and work ability have a significant influence on employee career development. It is better if the company PT Jatropha Solutions Manna Bengkulu Selatan can continue to maintain and even improve employee careers so that the company's goals can be achieved.

Keywords: work experience, work ability, career development

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama dalam perusahaan karena Sumber Daya Manusia merupakan motor penggerak utama dalam pencapaian suatu organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan faktor produksi terpenting dalam perusahaan atau organisasi karena merekalah yang akan menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan tersebut pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan dimana pengaturan tersebut sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas manusia.

Pengalaman kerja dapat dinyatakan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam pekerjaannya. Hal ini dapat di ukur berdasarkan masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut (Siagian 2014) organisasi atau perusahaan memiliki kecenderungan untuk memanfaatkan tenaga kerja yang memiliki pengalaman pada bidang tertentu dibandingkan dengan pegawai yang tidak berpengalaman. Pengalaman merupakan sesuatu yang pernah dialami, dijalani maupun dirasakan, baik sudah lama maupun yang baru saja terjadi (Saparwati,2012).

Umur, latar belakang sosial ekonomi, tingkat pendidikan, budaya, pekerjaan, lingkungan fisik, kepribadian dan pengalaman hidup setiap individu juga ikut menentukan pengalaman (Notoatmojo,2012). Menurut Foster Bill (2001), beberapa hal juga bisa menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu: Lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson, 1994). Menurut Robbins (1998), kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu

untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai dengan cara memaksimalkan efektivitas dan efisiensi perusahaan yang bisa ditempuh melalui pengembangan karir karyawan. Setiap sumber daya manusia yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan pasti menginginkan peningkatan dalam karirnya. Pengembangan karir sangat penting bagi karyawan dan perusahaan, karena ada interaksi antara perusahaan dan perkembangan perusahaan itu sendiri melalui karir karyawan (Armstrong, 2001).

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2011). Khan, A. Sami et al., (2015) menyatakan bahwa pengembangan karir karyawan memainkan peran penting dalam memperkaya komponen modal manusia suatu perusahaan. Nise (2009), pengembangan karir dilakukan untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawan karena karyawan merupakan aset bagi perusahaan. Pareek dan Rao (2012) berpendapat bahwa pengembangan karir karyawan harus dilihat sebagai investasi bukan biaya dan bahwa kinerja yang buruk dan komitmen yang rendah merupakan suatu biaya dalam organisasi. Pengembangan karir mempunyai manfaat karir jangka panjang yang membantu pegawai untuk bertanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang (Harlie, 2010).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dan beberapa karyawan di PT Jatropha Solutions didapatkan hasil bahwa jumlah karyawan di PT tersebut berjumlah 304 orang dengan berbagai macam bidang, terdapat permasalahan yang sering terjadi seperti banyaknya karyawan yang hanya bekerja satu sampai dua bulan saja. Alasan yang sering terjadi kebanyakan karena kemampuan dan pengalaman kerja yang tidak cukup baik. Sehingga pengembangan karir karyawan di PT tersebut masih sangat sedikit.

METODE

Tempat dan waktu penelitian ini adalah di PT Jatropha Solutions Manna Bengkulu Selatan dan waktu penelitian ini dilakukan selama 2 bulan dari tanggal 30 juni- 30 Agustus tahun 2022. Penelitian ini mengenai “Pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap pengembangan karir karyawan di Pt Jatropha Solutions Manna Bengkulu Selatan. Jenis penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan cara menganalisis suatu permasalahan yang di wujudkan dengan kuantitatif, makan analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengkuantitatifkan data-data penelitian kedalam bentuk angka-angka dengan menggunakan skala (*Ratio seale*) dan skala *Likert5* poin (*5 poin likert scale*).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Notoadmodjo, 2012). Metode Pengambilan sampel yang dilakukan dengan memilih kelompok yang akan dituju dan ditemui selama penelitian dengan berdasarkan Kriteria-Kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Dalam penentuan jumlah sampel pada penelitian ini peneliti menggunakan Teknik pengambilan sampel dengan metode pengambilan sampel menggunakan rumus Lameshow. Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan penelititi untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini digunakan tiga cara pengumpulan data yaitu dengan observasi, wawancara, dan kuesioner.

Teknik analisis yang akan digunakan penulis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan: 1. Metode deskriptif, yaitu penganalisaan yang bersifat penjelasan atau penguraian dari data atau informasi yang dikaitkan dengan teori yang mendukung pembahasan. 2. Metode kuantitatif, yaitu metode yang menunjukkan kepada peneliti dalam bentuk rumus-rumus. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman dan kemampuan kerja terhadap

pengembangan karir pada PT Jatoptha Solutions di manna Bengkulu selatan,maka penulis menggunakan progress linier yang melibatkan beberapa variable (X) dan (Y) (Hasan, 2009).

HASIL

Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

Tabel 1
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.573	3.967		-.648	.520
X1	.612	.113	.480	5.393	.000
X2	.613	.086	.633	7.107	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.10 di atas dapat diartikan bahwa:

1. Hipotesis pertama adalah pengalaman bekerja berpengaruh terhadap pengembangan karir. Variabel pengalaman bekerja (X_1), menunjukkan t hitung sebesar 5,393 t tabel 1.9773 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,050$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan karir. Hal ini berarti hipotesis terbukti atau diterima.
2. Hipotesis kedua adalah kemampuan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir. Variabel kemampuan kerja (X_2), menunjukkan t hitung sebesar 7,107 t tabel 1.9773 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,050$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan bekerja berpengaruh terhadap perkembangan karir. Hal ini berarti hipotesis terbukti atau diterima.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361.278	2	180.639	23.864	.000 ^a
	Residual	317.922	42	7.570		
	Total	679.200	44			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,050 dan Fhitung Lebih besar dari Fabel, $23,864 > 3,06$, dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel pengalaman kerja dan kemampuan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu pengembangan karir. Hal ini berarti Hipotesis terbukti, yaitu variabel pengalaman kerja

dan kemampuan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap pengembangan karir pada karyawan di pt jatropa Manna Bengkulu Selatan.

PEMBAHASAN

Pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan

Pengaruh pengalaman kerja (X_1) Terhadap pengembangan karir (Y) berpengaruh secara parsial. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai sebesar 5,393 t tabel 1.9773 dengan tingkat signifikan $0,000 <$ dari 0,050. Menurut (Siagan, 2012), Program pengembangan karir seorang keryawan dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimilikinya. Banyak organisasi yang menerapkan persyaratan masa kerja (senioritas) sebagai dasar dalam menentukan layak tidaknya seseorang mendapatkan peningkatan pada karirnya, dengan asumsi bahwa masa kerja, Program pengembangan karir seorang keryawan dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimilikinya. Banyak organisasi yang menerapkan persyaratan masa kerja (senioritas) sebagai dasar dalam menentukan layak tidaknya seseorang mendapatkan peningkatan pada karirnya, dengan asumsi bahwa masa kerja yang lebih lama berarti pengalaman kerja yang lebih lama. Berdasarkan penelitian terdahulu Gayatri, I.A dan Sriathi, A.A, (2020), pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Pengaruh kemampuan kerja terhadap pengemabangan karir karyawan

Pengaruh kemampuan kerja (X_2) Terhadap pengembangan karir (Y) berpengaruh secara parsial. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki sebesar 7,107 t tabel 1.9773 dengan tingkat signifikan $0,000 <$ dari 0,050, menurut Kieth Devis dalam Mangkunegara, 2011;67 secara psikologis kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+ ski)l, artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih muda mencapai kinerja maksimal Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap perkembangan karir. Hal ini berarti hipotesis terbukti atau diterima.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Ramadhan, M.F, (2018) Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Nilai rata-rata variabel kemampuan sebesar 4,09, nilai tersebut menunjukkan bahwa penilaian responden tentang variabel kemampuan termasuk dalam kategori yang baik. Hal ini berarti bahwa karyawan di PT. Taman Rekreasi Sengkaling mempunyai tingkat kemampuan yang baik. Berdasarkan hasil didapatkan bahwa variabel Kemampuan (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Pengembangan Karier (X_4) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan Kemampuan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pengaruh pengalaman, kemampuan kerja, terhadap pengembangan karir karyawan

Pengaruh pengalaman kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir (Y), Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,050 dan Fhitung Lebih besar dari Fabel, $23,864 >$ 3.06, Menurut (Handoko, 2001), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan yang dilakukan seseorang untuk menacapai sesuatu rencana karir. Implementasi dari rencana-rencana karir memerlukan langkah-langkah pengembangan karir yang didefenisikan sebagai upaya-upaya pribadi seseorang untuk mencapai rencana pengembangan karir.

Pengembangan karir berdampak pada kemampuan dan pengalaman karyawan, dikarenakan pengembangan karir suatu pendekatan formal yang dilakukan perusahaan yang dilakukan dengan tujuan menjamin karyawan dengan kualifikasi serta kemampuan dengan tepat saat diperlukan dari hasil pengelolaan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel pengalaman kerja, kemampuan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu pengembangan karir diterima artinya secara bersama sama variabel pengalaman kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir (Y) karyawan di pt jatropa solutions Manna Bengkulu Selatan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh pengalaman kerja (X_1), dan kemampuan kerja (X_2), terhadap pengembangan karir karyawan (Y) PT Jatropa Solutions Manna Bengkulu Selatan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan di PT Jatropa Solutions Manna Bengkulu Selatan.
2. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan di PT Jatropa Solutions Manna Bengkulu Selatan.
3. Pengalaman kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2) secara bersama sama berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan (Y) pada jatropa solutions Manna Bengkulu Selatan.

DAFTARPUSTAKA

- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4073.
- Akhmal, A., Laia, F., Sari, R. A., Studi, P., Bisnis, A., Studi, P., Industri, T., & Karir, P. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. 1–6.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty. *International Journal Of Scientific Research And Management*, 5(12), 7590-7599.
- Baharuddin, L. (2011). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman, Sikap Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kota Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 75-92
- Blasius Basa, Anita Erari, M. Y. S. (2022). The Effect Of Training, Career Development, Empowerment And Work Discipline On Job Satisfaction At Class I Airport Operator Unit Of Mopah Merauke. *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 5(1), 1832–1845.
- Crowley-Henry, Marian. 2012. Re-Conceptualizing The Career Development Of Self Initiated Expatriates: Rivers Not Ladders. *Journal Of Management Development*, 31 (2): 130-141.

- Dewi, I.A Putu Kartika (2015) Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Pt Bali Biasa Indah Koleksi Kuta – Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, 4(7) : 1918-1933.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Entayani Upasuji, N. K., & Satrya, I. G. B. H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Dan Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(12), 3641.
- Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence Of Human Resource Management Practices On Employee Outcomes In Private And Public Banking In Indonesia. *Geographical Education (Rigeo)*, 11(9), 1-8.
- Foster Dan Bill. (2001) “Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan”, Ppm,
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gayatri, I. A. D., & Sriathi, A. A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(4), 1358-1378.
- Gea, J. B. I. J(2019). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Kabupaten Nias. *Warta Edisi*, 60(April), 91–96.
- Gibson, I., & Donnelly.(1994). *Perilaku, Struktur, Dan Proses Organisasi Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 224-231.
- Hanuun, H., Agung, S., Kuraesin, E., & Avessina, M. J. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 210-220. Jakarta.
- Jayanti, A, A, Dan Sagung Siskani (2013). Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pengenalan Dan Kesempatan Untuk Tumbuh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban Dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar. E – *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 9 (2) : 333-367.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 183-191.
- Kaseger, R. G. (2013). Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Manado Town Square. *Emba*, 1(4), 906–916.
- Khan,. Sami A., Rajasekar, James., & Asfour,Ahmed Al-. (2015). Organizational Career Development Practices: Learning From An Omani Company. *International Journal Of Business And Management*, 10(9), Pp.5-29.
- Labbase, I. (2010). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Perikanan Dan Kelautan Propinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Economic Resources*, Issn, 11(31), 127-145.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.

- Moh. Rum Arisandy. (2015). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. *Katalogis*, 3(8), 150.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Onsardi, O., Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 4(2), 1373-1390.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 153-163.
- Ramadhan, M. F. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Taman Rekreasi Sengkaling (Doctoral Dissertation, Universitas Brawijaya)
- Salju., & Rahman, Z. (2016). Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Dan Kepribadian Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Dosen Di Kota Palopo. *Jurnal Riset Edisi Ii*, 1(12)
- Salmida, (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Tingkat Ii Kota Subulussalam Aceh. *Jurnal Riset Edisi*
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Science.
- Sekiguchi Dan Tomoki (2012). Park-Time Work Experience Of University Students And Their Career Development. *Japan Labour Review*, 9(3), Pp: 5-29. 76 Siagian. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksar
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 2(1), 83-98.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Budgeting: Journal Of Business, Management And Accounting*, 1(2), 203-213.