

Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar

Putu Gede Denny Herlambang¹, Kadek Sudhiastini², I Dewa Agung Ayu Eka Idayanti³, Ni Ketut Sukanti⁴, Octavianus Sumardana Pratama⁵, Anak Agung Istri Agung Ovy Dwijayanthi⁶, Tjokorda gde agung Wijaya kesuma suryawan⁷

Universitas Ngurah Rai Denpasar, Bali, Indonesia
sudhiastini.kadek06@gmail.com, ketut.sukanti@unr.ac.id
Corresponding author: sudhiastini.kadek06@gmail.com

Abstrak

Tujuan riset merupakan buat mengenali pengaruh tingkat pendidikan serta pengalaman kerja dengan cara simultan serta parsial kepada pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Jumlah ilustrasi ditetapkan dengan prosedur non probability sampling sebesar 53 orang responden. Informasi dianalisis sebagai memakai percobaan anggapan klasik, analisa regresi linier berganda, analisa koefisien pemastian, analisa statistik percobaan F(F- test), analisa statistik percobaan t(t- test). Hasil riset membuktikan terdapat akibat yang searah serta nyata dengan cara simultan ataupun parsial antara tingkat pendidikan serta pengalaman kerja kepada pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.

Kata kunci : Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir

Abstract

The study's goal is to determine the impact of work experience and educational attainment on career development at the Department of Industry and Trade of the Gianyar Regency concurrently and in part. A non-probability sampling approach for 53 respondents was used to determine the number of drawings. Traditional assumption experiments, multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of certainty, statistical analysis of F trials (F-test), and statistical analysis of t trials (t-test) were used to examine the data. The study's findings demonstrate that, in the Gianyar Regency's Department of Industry and Trade, job experience and educational attainment have a good and substantial impact on career growth, either concurrently or in part.

Keywords: Education Level, Work Experience and Career Development

PENDAHULUAN

Keadaan perekonomian saat ini di Indonesia mengalami gangguan dan penurunan sebagai akibat adanya krisis moneter yang berkepanjangan yang sampai saat ini belum dapat diatasi. Kemajuan ekonomi selalu merupakan prioritas yang harus dikejar oleh suatu negara (widyanasari Dkk, 2020). Pengembangan sumber daya manusia amatlah butuh dilakukan, sebab sumber daya manusia ialah aspek terutama dalam institusi. Canggihnya alat serta infrastruktur institusi tanpa ditopang oleh sumber daya manusia yang bermutu itu tidak bisa maju serta bertumbuh. Tidak bisa dibantah kalau aspek manusia ialah modal penting yang butuh dicermati dalam sesuatu institusi tercantum pula dalam instansi pemerintah daerah(Yuni, dkk., 2023). Sektor ekonomi tersier khususnya Jasa Industri Pariwisata saat ini dan kedepan akan menjadi sumber utama pendapatan Nasional dan daerah serta penyumbang

terbesar Devisa bagi Negara kita Indonesia, mengingat sumber penerimaan dari sector primer dan skunder terutama dari sumberdaya alam lambat laun akan berkurang dan habis (Sutedja dkk,2019).

Bila sumber daya manusia diatur dengan bagus, hingga kesinambungan hidup institusi hendak terus terjaga. institusi butuh menjaga karyawan yang bermutu dan memenuhi kriteria yang dibutuhkan institusi, dengan membagikan peluang untuk karyawan buat lebih memahami kemampuan yang terdapat dalam diri mereka(Sutrisno, 2015), pengelolaan kas yang efektif mencegah kas mengganggu (Sukanti dkk., 2022). Karir ialah pola dari profesi serta amat berkaitan dengan pengalaman(posisi, wewenang, ketetapan serta pemahaman subyektif atas profesi) serta kegiatan sepanjang masa kerja individu(Ria serta Kartika, 2019).

Pengembangan karir merupakan kegiatan kepegawaian yang menunjang pegawai-pegawai merancang karir masa depan mereka di institusi supaya institusi serta karyawan yang berhubungan bisa meningkatkan diri dengan cara maksimal(Mangkunegara, 2018). Jadi pengembangan karir ialah aksi seseorang karyawan buat menggapai konsep pekerjaannya, yang disponsori oleh unit sumber daya manusia, administrator atau pihak lain. Pengembangan karir ialah cara susunan aktivitas buat tingkatkan keahlian kerja individu karyawan buat merancang pekerjaannya pada waktu saat ini serta masa depan.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar jua mempunyai program pengembangan karir yang baku untuk semua karyawannya ialah bersumber pada Undang Undang No 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara yang memercayakan mengenai berartinya pengembangan karir dalam manajemen Aparatur Sipil Negara yang masing- masing mempunyai persyaratan kedudukan khusus yang wajib ditempuh buat memperoleh kenaikan kedudukan. Bersumber pada peraturan itu sehingga jelas kalau Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar dengan cara prosedural sebetulnya telah mempunyai program karir yang lumayan jelas serta terukur. Pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar bisa berbentuk promosi kedudukan, naik golongan dan naik jenjang.

Bagi Soekidjo(2015) pendidikan didalam sesuatu industri merupakan sesuatu cara pengembangan keahlian ke arah yang di idamkan oleh industri yang berhubungan. Pendidikan pada biasanya berhubungan dengan menyiapkan calon tenaga yang dibutuhkan oleh sesuatu lembaga ataupun industri, dalam pendidikan jua bakal lebih pada keahlian umum. Seseorang karyawan yang mempunyai pendidikan dapat mempunyai kemahiran alhasil karyawan lebih ahli, hingga dengan gampang karyawan sanggup bertugas dan memakai sarana kerja dengan baik alhasil mereka bakal dengan gampang dapat untuk meningkatkan karir yang mereka punya. Lewat tingkat pendidikan yang mencukupi seorang lebih gampang melakukan tugasnya, alhasil bisa menjamin tersedianya tenaga kerja yang memiliki kemampuan, sebab orang yang berakal bisa memakai pikirannya dengan cara kritis(Soekidjo, 2015).

Riset yang dicoba oleh Andani serta Kartika(2017) serta Ayuni, dkk.,(2022) merumuskan kalau tingkat pendidikan mempengaruhi searah serta nyata kepada pengembangan karir pegawai. Maksudnya terus menjadi tinggi tingkat pendidikan yang karyawan punya, hingga terus menjadi besar peluang dalam pengembangan pekerjaannya pada institusi. Sebaliknya riset oleh Pangestuti(2019), mendapatkan kalau pendidikan tidak mempengaruhi nyata kepada pengembangan karir. Ini berarti terus menjadi tinggi tingkat pendidikan yang karyawan punya, tidak bakal mempengaruhi kepada pengembangan pekerjaannya pada institusi.

Bagi Sumadewi serta Suwandana(2017), pengalaman merupakan cara pemahaman dalam bersikap yang patuh, dimana didapat dengan adanya pendidikan resmi ataupun non resmi yang bermaksud buat menciptakan kemampuan yang lebih bagus dari yang lebih

dahulu. Bagi Nurhasan serta Saoqi(2017) pengalaman kerja merupakan sesuatu faktor penting untuk pengembangan karir tenaga kerja di sesuatu institusi.

Sebagian periset sudah menguji pengaruh pengalaman kerja kepada pengembangan karir. Riset yang dicoba oleh Suadnyana serta Supartha(2018) yang merumuskan kalau pengalaman kerja mempengaruhi searah serta nyata dengan cara parsial kepada pengembangan karir. Hasil riset ini diperkuat dengan riset yang dicoba oleh Djalaluddin, dkk.,(2022) membuktikan kalau dengan cara parsial faktor pengalaman kerja mempengaruhi searah serta nyata kepada pengembangan karir karyawan di UPBU Djalaluddin Gorontalo. Maksudnya semakin banyak pengalaman kerja yang karyawan punya, sehingga terus menjadi besar peluang dalam pengembangan pekerjaannya pada institusi. Sebaliknya riset oleh Ramadanti(2020), menemukan kalau pengalaman kerja mempengaruhi negatif serta tidak nyata kepada pengembangan karir. Ini berarti semakin banyak pengalaman kerja yang karyawan punya, tidak bakal mempengaruhi kepada pengembangan pekerjaannya pada institusi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Bersumber pada Bagan 1, membuktikan kalau butir- butir statment dalam instrumen riset itu valid serta reliabel dan pantas dipakai selaku instrumen riset.

Pengetesan ini terdiri atas percobaan normalitas, percobaan multikolinieritas, serta percobaan heteroskedastisitas. Hasil pengetesan normalitas informasi dengan memakai diagram bagan One- Sample Kolmogorov- Smirnov Test.

Bersumber pada Bagan 2 di atas bisa disimpulkan kalau informasi riset berdistribusi dengan cara wajar. Hasil pengetesan Multikolinearitas bisa diamati selaku berikut: kalau bentuk regresi tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengetesan heterokedastisitas bisa diamati selaku berikut:

Bersumber pada hasil analisa didapat pertemuan regresi linier berganda yakni: $Y=11,140+0,289X_1+0,359X_2$ alhasil membagikan data bahwa:

- a. Nilai $a=11,140$ maksudnya kalau bila tidak terdapat atensi kepada tingkat pendidikan serta pengalaman kerja ataupun nilainya merupakan konstan, hingga pengembangan karir yakni sebesar rata- rata 11,140.
- b. Nilai $b_1=0,289$ maksudnya bila faktor pengalaman kerja(X_2) dikira konstan, hingga berubahnya skor tingkat pendidikan(X_1) sebesar satu satuan hendak diiringi oleh berubahnya pengembangan karir sebesar rata- rata 0,289.
- c. Nilai $b_2=0,359$ maksudnya bila faktor tingkat pendidikan(X_1) dikira konstan, hingga berubahnya poin pengalaman kerja(X_2) sebesar satu satuan hendak diiringi oleh berubahnya pengembangan karir sebesar rata- rata 0,359.

Jadi dengan begitu, hingga bisa dibilang kalau nilai koefisien regresi bertanda searah maksudnya terdapat ikatan searah, bila tingkat pendidikan serta pengalaman kerja ditingkatkan, sehingga pengembangan karir hendak meningkat.

kalau besarnya nilai Adjusted R Square= $0,575$ hingga nilai pemastian merupakan sebesar $D=57,50\%$. Perihal ini berarti kalau besarnya partisipasi atau sumbangan tingkat pendidikan serta pengalaman kerja pada pengembangan karir pada Dinas terkait yang dilakukan riset merupakan sebesar $57,50\%$ sebaliknya sisanya sebesar $42,50\%$ dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak di bahas dalam riset ini.

Bersumber pada Bagan 7 di atas membuktikan kalau nilai F-hitung merupakan sebesar $36,195$ lebih besar dari pada nilai F-tabel= $3,18$ hingga H_0 ditolak serta H_a diperoleh. Perihal

ini berarti kalau terdapat pengaruh nyata dengan cara simultan antara tingkat pendidikan serta pengalaman kerja pada pengembangan karir pada Dinas terkait tempat dilakukannya riset.

Hingga akhirnya kalau H_0 ditolak serta H_a diperoleh. Maksudnya kalau terdapat pengaruh yang searah serta nyata dengan cara parsial antara tingkat pendidikan pada pengembangan karir pada Dinas terkait tempat dilakukannya riset.

Nilai t_2 - hitung $3,554 > t$ -tabel $1,67591$. Hingga akhirnya kalau H_0 ditolak serta H_a diperoleh. Maksudnya kalau terdapat pengaruh yang searah serta nyata dengan cara parsial antara pengalaman kerja pada pengembangan karir pada Dinas terkait tempat dilakukannya riset.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Bersumber pada analisa serta data- data di atas membuktikan kalau terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan(X_1) serta pengalaman kerja(X_2) dengan cara simultan pada pengembangan karir(Y) pada Dinas terkait tempat dilakukannya riset, dan bisa disimpulkan kalau anggapan dalam riset ini diterima. Dengan mencermati tingkat pendidikan serta pengalaman kerja hingga hendak mempengaruhi pada pengembangan karir karyawannya.

Pandangan yang dapat mempengaruhi pengembangan pekerjaan yakni tingkatan pembelajaran. Tingkatan pembelajaran yakni suatu keharusan yang diiringi oleh karyawan walhasil pengembangan pekerjaan pula dipengaruhi oleh tingkatan pembelajaran. Tingkatan pembelajaran pula mempengaruhi pekerjaan karyawan untuk dapat dipromosikan cocok sebagai peranan dan tanggung jawabnya. Hasil akademik yang telah digapai seseorang sumber daya manusia selama menajaki jenjang pembelajaran harus menciptakan pertimbangan dalam penempatan dimana tenaga kegiatan yang berkaitan harus melaksanakan peranan dan pekerjaan dan tingkatan wewenang dan tanggung jawab itu(Dianita dan Mudiarta, 2017).

Sihotang(2017) pula melaporkan kalau yang pengaruhi pengembangan karir pegawai merupakan pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan wawasan ataupun keahlian yang telah dikenal serta dipahami seorang selaku akibat aksi ataupun profesi yang sudah dicoba lebih dahulu sepanjang waktu durasi khusus. Pengalaman kerja berhubungan dengan pengembangan karir sebab dengan mempunyai banyak pengalaman kerja hendak membantu seorang dalam menuntaskan tugas- tugasnya tanpa butuh menunggu perintah. Pengalaman kerja merupakan asset buat mencapai tahapan karir yang semakin baik.

Riset ini searah dengan riset yang dicoba oleh Andani serta Kartika(2017) merumuskan kalau pengalaman kerja, pendidikan, serta kepribadian mempengaruhi searah serta nyata dengan cara simultan kepada pengembangan karir pegawai Hotel Nikki di Denpasar. Riset ini diperkuat dengan hasil riset yang dicoba oleh Suadnyana serta Supartha(2018) merumuskan kalau pengalaman kerja serta pelatihan mempengaruhi searah serta nyata dengan cara simultan pada pengembangan karir.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir

Bersumber pada ulasan di atas kalau anggapan dalam riset ini diperoleh yang maksudnya terdapat akibat searah serta nyata antara tingkat pendidikan(X_1) pada pengembangan karir(Y) pada Dinas terkait tempat dilakukannya riset. Aspek pendidikan mempengaruhi pada sikap seorang dalam menerima serta menyangkal sesuatu perubahan yang dirasakan baru. Pegawai yang berpendidikan terdapat kecondongan lebih gampang menerima inovasi bila ditinjau dari segi kemudahan ataupun memperoleh data yang pengaruhi perilakunya. Pendidikan ialah faktor yang sangat berarti dalam profesi, tingkat pendidikan

seorang hendak memastikan di dalam penerapan kewajiban selaku seseorang pegawai(Noviyanti serta Sri, 2019).

Perihal ini senada dengan riset yang dicoba oleh Andani serta Kartika(2017) yang merumuskan kalau pendidikan mempengaruhi searah serta nyata dengan cara parsial kepada pengembangan karir pegawai. Riset ini searah dengan hasil riset yang dicoba oleh Ayuni, dkk.,(2022) disimpulkan kalau tingkat pendidikan mempengaruhi searah serta nyata kepada pengembangan karir pegawai CV. Pondok Antik.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Bersumber pada ulasan di atas kalau anggapan dalam riset ini diterima yang maksudnya terdapat pengaruh searah serta nyata antara pengalaman kerja(X2) pada pengembangan karir(Y) pada Dinas terkait tempat dilakukannya riset. Sitohang(2017) jua menerangkan kalau aspek yang pengaruhi pengembangan karir seseorang pegawai merupakan pengalaman kerja. Bagi Zainullah(2012) pengalaman kerja ialah salah satu cara pemahaman buat berperilaku yang patuh, yang didapat dari pendidikan resmi ataupun non resmi ataupun dikira suatu cara yang bermaksud menghasilkan kemampuan yang lebih bagus. Pengalaman yang dipunyai membuat karyawan semakin ahli dalam melakukan profesinya tingkat wawasan serta keahlian yang dipunyai menunjang karyawan buat menguasai serta mempraktikkan informasi pada tanggung jawab profesi.

Perihal ini senada dengan riset yang dicoba oleh Suadnyana serta Supartha(2018) yang merumuskan kalau pengalaman kerja mempengaruhi searah serta nyata dengan cara parsial kepada pengembangan karir. Hasil riset ini diperkuat dengan riset yang dicoba oleh Djalaluddin, dkk.,(2022) membuktikan kalau dengan cara parsial variabel pengalaman kerja mempengaruhi searah serta nyata kepada pengembangan karir karyawan di UPBU Djalaluddin Gorontalo.

SIMPULAN

- a. Tingkat pendidikan serta pengalaman kerja mempengaruhi searah serta nyata dengan cara bersama- sama ataupun simultan pada pengembangan karir pada Dinas terkait tempat dilakukannya riset. Perihal ini ditunjukkan oleh nilai $F\text{-hitung}=36,195 > F\text{-tabel}=3,18$ dengan nyatasi sebesar $0,000 < 0,05$.
- b. Tingkat pendidikan memiliki pengaruh searah serta nyata dengan cara parsial pada pengembangan karir pada Dinas terkait tempat dilakukannya riset. Perihal ini ditunjukkan oleh $t1\text{-hitung}=2,364 > t\text{tabel}=1,67591$ dengan nyatasi sebesar $0,022 < 0,05$.
- c. Pengalaman kerja memiliki pengaruh searah serta nyata dengan cara parsial pada pengembangan karir pada Dinas terkait tempat dilakukannya riset. Perihal ini ditunjukkan oleh $t2\text{-hitung}=3,554 > t\text{tabel}=1,67591$ dengan nyatasi sebesar $0,001 < 0,05$.

REFERENSI

- Andani Saraswati, Komang., Kartika Dewi, A. A. Sagung. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Hotel Nikki Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 11, 2017: 6167-6186 ISSN : 2302-8912.
- Ayuni, Putu Diah Sri., Sujana, I Wayan., Novarini, Ni Nyoman Ari. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada CV. Pondok Antik. *Jurnal EMAS*. Vol 3 Nomor 6 Juni 2022 E-ISSN: 2774-3020.

- Dianita Andriyani, Ni Putu., Mudiarta Utama, I Wayan. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *e-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 11, 2017: 5859-5882 ISSN : 2302-8912.
- Djalaluddin, Gorontalo Meri Modjo., Yakup., Sasmita R. Setiawan. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU). *MABSAYA: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*. Vol 4 No 2 Tahun 2022 p-ISSN: 2714-5565 e-ISSN: 2714-7797.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noviyanti, Rianti Putri., Sri Langgeng Ratnasari (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 7 No. 1, July 2019, 48-55.
- Nurhasan, Mohammad., Saoqi. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Pengembangan Karier Pada PT. BPRS PNM Mentari Garut Rohimat. *Jurnal Wacana Ekonomi*. Vol. 16; No. 03; Tahun 2017 Halaman 174-182.
- Pangestuti, D. C. (2019). Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*. Fakultas Ekonomi UNIAT, 4(1), 57-68.
- Ramadanti, Fitria. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang). *Skripsi*. Sumatra Barat: Universitas Andalas.
- Ria Adnyani, Ni Luh Putu., Kartika Dewi, A.A.Sagung. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 8, No. 7, 2019 :4073-4101 ISSN : 2302-8912.
- Sihotang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Pradnya Paramitha.
- Soekidjo, Notoatmodjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* Jakarta: Rineka Cipta.
- Suadnyana, I. K., Supartha, I. W. G. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 7(4), 1-14.
- Sukanti, N. K., & Wiagustini, N. L. P. (2015). Pengaruh Kepemilikan Institusional Terhadap Free Cash Flow Dan Struktur Modal Perusahaan Consumer Goods Di Bursa Efek Indonesia. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(6), 412-429.
- Sumadewi, Ni Putu Asri., Suwandana, I Gusti Made. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 8, 2017: 4070-4098 ISSN: 2302-8912.

- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutedja, I. D. M., Dewi, P. S. K., & Sukanti, N. K. (2019, October). Potensi pariwisata di desa kutuh kuta selatan badung. In *Seminar Ilmiah Nasional Teknologi, Sains, dan Sosial Humaniora (SINTESA)* (Vol. 2).
- Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Widyasari, D., Sujana, I. M., & Sukanti, N. K. (2020). Pengaruh Tingkat Perputaran Kas, Tingkat Suku Bunga, dan Pertumbuhan Kredit terhadap Profitabilitas Koperasi Sarining. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 15(1).
- Wiratama, W. J. (2015). Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Due Professional Care dan Akuntabilitas terhadap Kualitas Audit. *Akuntansi Universitas Udayana*. 10(1), pp. 91–106.
- Yuni Agustina, Pande Komang., Alit Suputra, Gusti., Nik Oktarini, Luh. (2023). Pengaruh Diklat, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Pebruari 2023. Vol.3 (No.2): Hal 321-335 e-ISSN 2774-7085.