

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR PADA KARYAWAN BALEKA BEACH RESORT BADUNG

**I Gusti Ngurah Widia Nugraha¹
Anak Agung Ayu Sriathi²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia
e-mail: gustiwidinugraha@gmail.com/ telp: +62898 0105055

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja terhadap prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan di Baleka Beach Resort. Sumber data yang digunakan berupa data primer dan responden penelitian ini adalah karyawan yang telah mengalami pengembangan karir sejumlah 56 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan analisis data dapat dinyatakan bahwa pendidikan dan latihan, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan pada Baleka Beach Resort.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir

ABSTRACT

This research was conducted to know how education and training also work experience influences the work achievement and employee career development in Baleka Beach Resort. Source of data used are primer data and this research respondents are 56 employees who already have career experience. Data analysis used is path analysis. Based on data analysis can be stated that education and training, and work experience have influences to work achievement and the employee career development at Baleka Beach Resort.

Keywords : work experience, work achievement and career development

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan di dalam merealisasikan tujuannya ditentukan oleh sumber daya atau faktor-faktor produksi yang ada dalam perusahaan itu sendiri antara lain: sumber daya alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian (*skill*). Sumber Daya Manusia (SDM) terdiri dari sumber daya non fisik (daya pikir) dan sumber daya fisik yang dimiliki oleh seorang manusia (Warno, 2011). Untuk meningkatkan sumber daya fisiknya, maka tiga syarat yang perlu diperhatikan yaitu kesegaran jasmani, konsumsi dan tingkat kesehatan. Kemudian untuk meningkatkan sumber daya non fisiknya perlu dikembangkan tingkat kompetensi, tingkat pendidikan dan latihan, profesionalisme dalam keterampilan dan motivasi untuk selalu meningkatkan kemampuan diri.

Pergerakan posisi ini dapat dikatakan sebagai pergerakan karir seorang karyawan yang dapat mencerminkan kualitas dari karyawan bersangkutan, karena untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya, karyawan disyaratkan atau dituntut untuk dapat menguasai berbagai keterampilan, pengetahuan dan kemampuannya. Salah satu cara yang dinyatakan paling penting dan efektif serta berpengaruh dalam pengembangan karir adalah dengan memberikan pendidikan dan latihan yang selanjutnya disebut dengan diklat. Menurut Soeprihanto (2009:87) program diklat dimaksudkan untuk memperbaiki kemampuan baik dalam peningkatan pengetahuan maupun penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan perusahaan. Menurut Olaniyan dan Ojo (2008) pelatihan adalah pengembangan sistematis pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melakukan tugas atau pekerjaan.

Para karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengikuti program diklat akan memiliki peluang untuk mengembangkan karirnya ke jenjang yang lebih tinggi. Ini berarti dengan adanya diklat, kualitas kerja yang dimiliki akan menjadi semakin baik sehingga perusahaan yakin bahwa bila karyawan tersebut diberikan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar maka mereka akan mampu melaksanakannya dengan baik karena kemajuan karir seseorang berarti adanya tambahan wewenang dan tanggung jawab terhadap karyawan itu sendiri.

Baleka Beach Resort sebagai salah satu perusahaan jasa perhotelan yang menggunakan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tentu saja harus memperhatikan hal tersebut, karena kemajuan suatu hotel dapat dilihat dari tingkat hunian kamarnya yang tidak terlepas dari pelayanan (*service*) yang diberikan oleh karyawan kepada para tamunya. Karyawan yang menjalankan operasinya dalam memberikan pelayanan kepada para tamu di Baleka Beach Resort dapat diketahui

jumlah karyawan Baleka Beach Resort adalah sejumlah 162 orang, dan jumlah karyawan bervariasi tergantung dari banyaknya bagian dan tugas pada masing-masing departemen.

karyawan di masing-masing departemen yang mengalami peningkatan karir selama tahun 2009 sampai dengan tahun 2012 dapat menunjukkan bahwa Baleka Beach Resort telah memberikan kesempatan bagi karyawannya dalam mengembangkan karir, walaupun jumlahnya sangat sedikit karena jumlah lowongan yang tersedia sangat terbatas. Dari rentang waktu tahun 2009-2012 jumlah karyawan yang mengalami pengembangan karir meningkat. Pada tahun 2009 sebanyak 62 orang mengalami pengembangan karir, pada tahun 2010 sebanyak 88 orang mengalami pengembangan karir, pada tahun 2011 sebanyak 107 orang mengalami pengembangan karir, dan pada tahun 2012 sebanyak 130 orang mengalami pengembangan karir.

Adapun beberapa jenis diklat yang pernah diadakan di Baleka Beach Resort dalam tujuannya untuk mengembangkan karir karyawannya dapat dilihat pada Beberapa jenis pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diadakan secara rutin tersebut mampu menunjukkan sejauh mana perkembangan karir karyawannya itu sendiri.

Secara umum karyawan Baleka Beach Resort yang mempunyai prestasi kerja sangat baik dapat dipromosikan ke jenjang karir yang lebih tinggi di Baleka Beach Resort, sedangkan karyawan yang mempunyai prestasi kerja cukup sampai dengan sangat kurang baik perlu menjalani pendidikan dan pelatihan lagi di departemennya, ditransfer atau bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Berdasarkan uraian pada latar belakang, pokok permasalahan dan judul penelitian maka dapat dirumuskan tujuan mengetahui pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan (diklat), mengetahui pengaruh langsung pengalaman kerja, mengetahui

apakah prestasi kerja berperan sebagai mediasi pada pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap pengembangan karir karyawan pada Baleka Beach Reosrt.

KAJIAN PUSTAKA

Ada sejumlah pakar yang mengemukakan teorinya tentang perkembangan karir. Teori-teori tersebut adalah teori perkembangan karir Ginzberg, teori perkembangan karir dan perkembangan hidup Super, teori pengambilan keputusan karir behavioral Krumboltz, teori pilihan karir Roe dan teori Holland (Munandir, 1996:90). Teori-teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Teori Perkembangan Karir Ginzberg
2. Teori Perkembangan Karir dan Perkembangan Hidup Super
3. Teori Pengambilan Keputusan Karir Behavioral Krumboltz
4. Teori Pilihan Karir Roe
5. Teori Holland

Dari pengalamannya dengan orang-orang yang melakukan pilihan kerja, John Holland (1973) mengenali adanya stereotip pekerjaan dan bahwa orang cenderung memandang pekerjaan sesuai dengan stereotipnya. Berdasarkan hal ini, dari sekian banyak pekerjaan yang ada di dalam masyarakat, pekerjaan-pekerjaan itu dapat digolongkan menjadi enam lingkungan kerja, yaitu lingkungan realistik, intelektual, sosial, konvensional, enterprise dan artistik.

Kata karir dapat dipandang dari sejumlah perspektif berbeda. Salah satu perspektif mengungkapkan karir adalah suatu urutan menyangkut sasaran karir. Perspektif yang lain menyebutkan bahwa sebuah karir terdiri dari perubahan di dalam nilai-nilai motivasi dan sikap yang terjadi sebagai orang tumbuh lebih dewasa.

Menurut Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15, tanggal 13 September 1974 seperti yang dikutip oleh Ardana, dkk (2011 : 92) pendidikan adalah

segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar pendidikan yang berlaku, dalam kurun waktu yang variabel singkat dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Handoko (2008:103) menyatakan tujuan yang ingin dicapai dengan dilaksanakannya pendidikan dan latihan dapat dirinci sebagai berikut.

- 1) Pengikut diklat dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efisien.
- 2) Pengawasan yang dilakukan lebih sedikit karena karyawan mendapatkan pelatihan khusus dalam melaksanakan tugasnya, maka lebih sedikit kesalahan yang dilakukannya.
- 3) Peserta diklat dapat lebih berkembang karena sulit bagi seseorang untuk mengembangkan dirinya tanpa ada suatu diklat yang khusus. Dengan diklat membuktikan bahwa pengembangan diri seseorang akan lebih cepat.
- 4) Menstabilisasi pegawai atau untuk mengurangi *labour turn over* karena para karyawan yang mendapatkan diklat umumnya cenderung lebih lama bekerja dalam perusahaan yang memberikan kesempatan diklat.
- 5) Diklat bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya serta mengurangi tingkat kecelakaan karyawan sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

Handoko (2008:103) menyatakan bahwa ada dua tujuan utama program diklat. Pertama, diklat dilakukan untuk menutup jarak antara kecakapan atau kemampuan

karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Dari penjelasan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa diklat bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan perusahaan atau organisasi sehingga dapat memperbaiki efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Handoko (2008:103) menyatakan tujuan yang ingin dicapai dengan dilaksanakannya pendidikan dan latihan dapat dirinci sebagai berikut.

- 6) Pengikut diklat dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efisien.
- 7) Pengawasan yang dilakukan lebih sedikit karena karyawan mendapatkan pelatihan khusus dalam melaksanakan tugasnya, maka lebih sedikit kesalahan yang dilakukannya.
- 8) Peserta diklat dapat lebih berkembang karena sulit bagi seseorang untuk mengembangkan dirinya tanpa ada suatu diklat yang khusus. Dengan diklat membuktikan bahwa pengembangan diri seseorang akan lebih cepat.
- 9) Menstabilisasi pegawai atau untuk mengurangi *labour turn over* karena para karyawan yang mendapatkan diklat umumnya cenderung lebih lama bekerja dalam perusahaan yang memberikan kesempatan diklat.
- 10) Diklat bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya serta mengurangi tingkat kecelakaan karyawan sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

Handoko (2008:103) menyatakan bahwa ada dua tujuan utama program diklat. Pertama, diklat dilakukan untuk menutup jarak antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan

dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Dari penjelasan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa diklat bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan perusahaan atau organisasi sehingga dapat memperbaiki efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

MEODE PENELITIAN

Analisis kuantitatif yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) menggunakan program SPSS 15.0 *for Windows*. Analisis jalur ini mulanya dikembangkan oleh Sewal Wright yang mengembangkan metode tersebut sebagai alat untuk mempelajari efek langsung dan efek tidak langsung dari suatu variabel, dimana beberapa variabel dianggap penyebab variabel lainnya. Sarwono (2011:15), mendefinisikan analisis jalur sebagai teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang inheren antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen *exogenous* terhadap variabel dependen *endogenous*.

1) Langkah pertama

Langkah pertama dalam analisis jalur adalah merancang model berdasarkan konsep teoritis, yakni sebagai berikut.

- (1) Variabel diklat (D), pengalaman kerja (P), berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (PresK).
- (2) Variabel diklat (D), pengalaman kerja (P), dan prestasi kerja (PresK) berpengaruh terhadap Pengembangan Karir (PK).

Berdasarkan hubungan-hubungan antar variabel secara teoritis tersebut, dapat dibuat model dalam bentuk diagram jalur (*path*). Model tersebut juga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan atau diagram jalur sehingga ada yang menamakan sistem persamaan simultan, atau juga ada yang menyebut model struktural.

Substruktur I

$$\text{PresK} = \alpha_0 + \alpha_1 D + \alpha_2 P + e \dots\dots\dots (4)$$

Substruktur 2

$$PK = \beta_0 + \beta_1 D + \beta_2 P + \beta_3 \text{PresK} + \varepsilon_2 \dots\dots\dots (5)$$

Atau bilamana sudah dibakukan :

$$Z_{\text{PresK}} = P_1 D + P_2 P + \varepsilon_1 \dots\dots\dots (6)$$

$$Z_{PK} = P_3 D + P_4 P + P_5 \text{PresK} + \varepsilon_2 \dots\dots\dots (7)$$

2) Langkah kedua

Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi analisis jalur. Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi yaitu hubungan antar variabel adalah linier dan aditif. Model yang digunakan adalah rekursif yaitu sistem aliran kausal satu arah, sedangkan model resiprokal atau aliran kausal yang dua arah (bolak-balik) tidak dapat dianalisis. Model rekursif apabila memenuhi asumsi-asumsi yaitu antar variabel *eksogen* saling bebas. Pengaruh kausalitas dari variabel *endogen* adalah searah dan tidak ada variabel *endogen* yang mempunyai pengaruh resiprok (bolak-balik). Variabel *endogen* berskala interval atau rasio, dan didasarkan dari data yang *valid* dan *reliable* (Wibowo dalam Sarmanu, 2003).

3) Langkah ketiga

Langkah ketiga dalam analisis jalur adalah pendugaaan parameter atau perhitungan koefisien *path*. Perhitungan koefisien pada gambar diagram *path* pada uraian sebelumnya dijelaskan sebagai berikut.

4) Langkah keempat

Langkah keempat di dalam analisis jalur adalah pemeriksaan validitas model. Sah tidaknya suatu hasil analisis tergantung dari terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasinya. Terdapat dua indikator validitas model di dalam analisis jalur, yaitu koefisien determinasi total dan *theory trimming*.

5) Langkah kelima.

Langkah terakhir di dalam analisis jalur adalah melakukan interpretasi hasil analisis. Hal penting yang harus diperhatikan adalah hasil validitas model, untuk menentukan layak tidaknya dilakukan interpretasi lebih lanjut. Cara melakukan interpretasi model adalah menginterpretasikan hasil atau nilai parameter yang ada. Koefisien yang tidak signifikan nilainya dianggap tidak ada, sedangkan nilai parameter yang signifikan bisa dilihat berapa yang mempunyai pengaruh langsung dan seberapa besar yang berpengaruh tidak langsung. Besarnya kontribusi relatif pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain, dihitung dengan cara mengkuadratkan koefisien jalurnya (H).

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan perhitungan terhadap substruktur 1 dan 2, maka dapat diketahui besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total. Perhitungan pengaruh antar variabel adalah sebagai berikut.

(1) Pengaruh langsung (*Direct effect / DE*)

Besarnya pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja secara parsial, serta pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir secara parsial dilihat dari nilai beta atau *Standardized Coefficient* adalah sebagai berikut.

- a) Pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja.

$$X1 \longrightarrow Y1 = 0,360$$

- b) Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap prestasi kerja.

$$X2 \longrightarrow Y1 = 0,393$$

- c) Pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir.

$$X1 \longrightarrow Y2 = 0,178$$

- d) Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap pengembangan karir.

$$X2 \longrightarrow Y2 = 0,182$$

- e) Pengaruh variabel prestasi kerja terhadap pengembangan karir.

$$Y1 \longrightarrow Y2 = 0,662$$

(2) Pengaruh tidak langsung (*Indirect effect / IE*).

- a) Pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir melalui prestasi kerja.

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,360 \times 0,662) = 0,2383.$$

- b) Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap pengembangan karir melalui prestasi kerja.

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,393 \times 0,662) = 0,2602.$$

3) Pengaruh total (*Total effect*).

Pengaruh total = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung

$$= 0,360+0,393+0,178+0,182+0,662+0,2383+0,2602$$

$$= 2,2735$$

Persamaan struktural untuk model penelitian ini adalah :

Substruktur 1:

$$Y_1 = \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + e_1$$

$$Y_1 = 0,360 X_1 + 0,393 X_2$$

$$\text{Pengaruh error (Pei)} = \sqrt{1-R^2}$$

$$\text{Pei} = \sqrt{1-0,406} = \sqrt{0,594} = 0,7707$$

Substruktur 2:

$$Y_2 = \beta Y_1 + e_2$$

$$Y_2 = 0,662 Y_1$$

$$\text{Pengaruh error (Pei)} = \sqrt{1-R^2}$$

$$\text{Pei} = \sqrt{1-0,788} = \sqrt{0,212} = 0,4604$$

Ada dua indikator untuk melakukan pemeriksaan validitas model, yaitu koefisien determinasi total dan *theory trimming* dimana hasilnya dapat disajikan sebagai berikut.

(1) Hasil koefisien determinasi total :

$$R^2_m = 1 - (0,7707)^2 - (0,4604)^2$$

$$R^2_m = 0,8741$$

Artinya, keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 87,41 persen atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data sebesar 87,41 persen dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya yaitu 12,59 persen dijelaskan oleh variabel lain (tidak terdapat dalam model) dan *error*.

(2) *Theory Trimming*

Pendekatan ini dilakukan dengan membuang jalur-jalur yang non signifikan agar memperoleh model yang benar-benar didukung oleh data empirik. Uji validasi pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan nilai p dari uji t yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial dengan nilai masing-masing X_1 adalah 2,321 dan 3,069 serta X_2 adalah 2,341 dan 3,346. Sedangkan Y_1 adalah 7,987. Selain itu yang dilihat adalah nilai p_value, sebuah model menghasilkan bentuk hubungan yang valid, dengan nilai p_value < 0,05. Nilai p_value masing-masing adalah X_1 sebesar 0,003 dan 0,024, serta X_2 sebesar 0,002 dan 0,023, sedangkan Y_1 sebesar 0,000.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel pendidikan dan pelatihan sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel pengalaman kerja sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel pendidikan dan pelatihan sebesar $0,024 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel pengalaman kerja sebesar $0,023 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel prestasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir.

Berdasarkan perhitungan koefisien *path* diperoleh pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir melalui prestasi kerja sebagai berikut.

- a) Pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir melalui prestasi kerja.

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,360 \times 0,662) = 0,2383.$$

- b) Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap pengembangan karir melalui prestasi kerja.

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,393 \times 0,662) = 0,2602.$$

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, variabel prestasi kerja menjadi penghubung yang positif antara variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Baleka Beach Resort Badung adalah sebagai berikut.

- 1) Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada Baleka Beach Resort Badung, dimana karyawan merasa bahwa diklat belum bermanfaat bagi peningkatan kemampuan mereka, materi diklat yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan perusahaan belum memberikan prioritas informasi kepada karyawan.
- 2) Pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada Baleka

Beach Resort Badung, dimana karyawan masih bekerja dengan menunggu perintah dari atasan dan karyawan masih merasa kurang cepat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan pengalaman yang mereka miliki.

- 3) Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan melalui prestasi kerja karyawan pada Baleka Beach Resort Badung. Dimana karyawan masih merasa kurang diberikan kesempatan dalam mengembangkan karirnya walaupun prestasi kerja mereka baik, dan karyawan merasa kemampuan yang mereka miliki kurang mempengaruhi pengembangan karirnya.
- 4) Pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan melalui prestasi kerja karyawan pada Baleka Beach Resort Badung. Dimana karyawan masih merasa kemampuan dan tanggung jawab yang mereka miliki kurang mempengaruhi pengembangan karirnya.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Baleka Beach Resort Badung adalah sebagai berikut.

- 1) Hendaknya Baleka Beach Resort memberikan kesempatan yang lebih banyak kepada karyawannya untuk mengembangkan karirnya, dan materi diklat yang diberikan sesuai dengan pekerjaan karyawan yang bersangkutan agar bermanfaat bagi peningkatan kemampuan karyawan sehingga perusahaan lebih maju lagi.
- 2) Sebaiknya karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi tanpa menunggu perintah dari atasan.
- 3) Sebaiknya karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi sehingga prestasi kerja mereka meningkat.
- 4) Hendaknya karyawan diberikan tanggung jawab lebih agar inisiatif karyawan dalam bekerja meningkat

DAFTAR RUJUKAN

Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati., I Wayan Mudiarta Utama. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Manullang, Marihot. 2008 *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi 5*. BPFE. Yogyakarta.

Mondy, Wayne R. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Edisi 10*. Erlangga.

Siswanto. 2007. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.

Soeprihanto, John. 2009. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi I. Yogyakarta: BPFE