

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PRESTASI KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA PT. PLN (PERSERO) KOTA PADANG RAYON KURANJI

Ai Elis Karlinda¹, Putri Azizi, Mardhatila Fitri Sopali³

Program Studi Manajemen¹, Manajemen², Manajemen³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis¹, Fakultas Ekonomi dan Bisnis², Fakultas Ekonomi dan Bisnis³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang¹, Universitas Putra Indonesia

YPTK Padang², Universitas Putra Indonesia YPTK Padang³

aeliskarlinda@upiypk.ac.id¹, putriazizi@upiypk.ac.id²,

mardhatilafitrisopali@upiypk.ac.id³

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Kuranji Kota Padang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi berganda. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu Karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Kuranji Kota Padang. Dari hasil analisis regresi berganda, menunjukkan bahwa : (a) pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan karier, (b) prestasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan karier, (c) pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan karier, (d) pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan karier, (e) pengalaman kerja, prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap pengembangan karier, (e) kontribusi variabel Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan secara bersama-sama Terhadap Pengembangan Karier adalah sebesar 52,5 % sedangkan sisanya sebesar 47,5% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karier

Abstract : This study aims to determine how much influence the work experience, work performance, education and training have on the career development of employees at PT PLN (Persero) Rayon Kuranji, Padang City. The analytical method used is correlation analysis and multiple regression. The data collection method in this study is to use a questionnaire filled out by respondents, namely employees at PT PLN (Persero) Rayon Kuranji, Padang City. From the results of multiple regression analysis, it shows that: (a) work experience has a partially significant effect on career development, (b) work performance has a partially significant effect on career development, (c) education has a partially significant effect on career development, (d) training does not have a partially significant effect on career development, (e) work experience, work performance, education and training have a significant effect on career development together, (e) the contribution of variable work experience, work performance, education and training together The career development is 52.5%, while the remaining 47.5% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: component Work Experience, Job Performance, Education, Training, and Career Development

DOI: 10.52362/jisamar.v5i2.434



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan terus berupaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Semakin sumber daya manusia itu berkualitas dan berkinerja tinggi maka semakin tinggi pula kinerja perusahaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Tidak hanya itu, sumber daya manusia semakin lama semakin dituntut untuk menunjukkan peningkatan kemampuan yang dimiliki. Apalagi pada era globalisasi saat ini sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan memiliki keunggulan sehingga mampu bersaing di dalam industri global. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting yang dapat mengendalikan perusahaan untuk mencapai tujuan. Diperlukan adanya seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik yang mampu berkontribusi penuh terhadap perusahaan. Untuk itu suatu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kemampuan/skill karyawannya yang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka. Caranya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan serta memberikan kesempatan kepada mereka untuk dapat mengembangkan karirnya di perusahaan. Dengan adanya sistem pengembangan karir yang jelas akan membuat karyawan termotivasi untuk dapat mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya.

PT. PLN (Persero) kota padang rayon kurangi sebagai perusahaan milik negara (BUMN) penyedia jasa sambungan tenaga listrik, terus berbenah dan menciptakan teknologi terbaru bagi pelanggan seperti teknologi listrik pintar Prabayar. Untuk menunjang teknologi tersebut tidak terlepas dari kemampuan sumber daya manusia yang ada. Maka karyawan memegang kunci utama keberhasilan dalam melayani masyarakat pelanggan. Mengingat dalam dasawarsa terakhir, pengelolaan sumber daya manusia telah menempatkan karyawan pada posisi dan posisi yang sebenarnya. Dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang seluas-luasnya bagi karyawan untuk mengaktualisasikan diri secara produktif, dimana dalam proses pencapaian tujuan, tidak lagi memandang karyawan sebagai objek melainkan sebagai subjek.

Hasil yang dicapai menurut ukuran-ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan orang yang bersangkutan, biasanya seseorang yang prestasi kerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif. Sejalan dengan pendapat diatas maka dapat mengemukakan bahwa prestasi kerja dapat menunjukkan derajat penyelesaian tugas atau pekerjaan seseorang yang sekaligus merefleksikan seberapa baik individu memenuhi permintaan pekerjaannya.

Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih baik [1]. Menurut [2] pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut [3] Pengalaman kerja merupakan salah satu persyaratan yang harus dipertimbangkan oleh pimpinan untuk dapat menduduki suatu jabatan yang kosong, karena masa kerja merupakan suatu penilaian khusus untuk dapat di promosikan pada jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi. Setiap instansi atau perusahaan pasti melihat pengalaman kerja yang dimiliki para calon karyawannya sebelum proses seleksi dilakukan.

Pada umumnya penilaian prestasi kerja karyawan sangat penting, sebab dengan adanya penilaian prestasi kerja karyawan, memungkinkan perusahaan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas perusahaan dalam meningkatkan, menempatkan dan pengembangan karier karyawan serta berguna bagi perusahaan untuk menetapkan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasan sehingga mendorong mereka bergairah dalam bekerja. Menurut [4] Penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi - organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan sehingga dapat memperbaiki keputusan - keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Setiap pemimpin tentu ingin agar perusahaannya mampu mempertahankan kelangsungan hidup dan berkembang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dalam perusahaan. Untuk mendorong peningkatan prestasi kerja dan pengembangan karier karyawan tersebut, maka pihak perusahaan perlu untuk memotivasi para karyawannya agar timbul semangat dan gairah dalam melakukan pekerjaannya, semakin bagus penilaian prestasi kerja yang dilakukan maka semakin bagus pengembangan karier karyawan tersebut. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan adalah pencerminan dari hasil kerja karyawan yang bersangkutan pada suatu periode tertentu bertujuan untuk menentukan langkah, pembinaan serta sebagai sasaran untuk memberikan

DOI: 10.52362/jisamar.v5i2.434



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

apresiasi kepada karyawan yang berupa kenaikan gaji berkala, mutasi, promosi jabatan, perencanaan karier karyawan serta pengembangan karier karyawan.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) sesungguhnya tidak sama, walaupun banyak persamaannya yaitu keduanya berhubungan erat dengan pemberian bantuan kepada karyawan agar karyawan tersebut dapat berkembang ke tingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan yang lebih tinggi. Menurut [5], juga menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan karyawan merupakan suatu persyaratan pekerjaan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin agar dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam menunjang pengembangan karir seseorang. Begitu pula di dalam PT. PLN (Persero) kota Padang rayon Kuranji, selain sistem penilaian prestasi kerja dan pengalaman kerja, perusahaan juga menerapkan sistem pendidikan dan pelatihan untuk karyawan yang ingin melakukan kenaikan jabatan.

Para karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan akan memiliki peluang untuk mengembangkan karirnya ke jenjang yang lebih tinggi. Ini berarti dengan adanya pendidikan dan pelatihan, 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.

Karir merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subyektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu [6]. 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, karir akan mendukung efektifitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuan.

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan untuk meningkatkan pengembangan karier di PT. PLN (Persero) Rayon Kuranji Kota Padang terlihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.
Tingkat Pendidikan Karyawan Terhadap Pengembangan Karier

No	Pendidikan	Karier	Jumlah
1.	SMA/SMK Sederajat	1. An Kin Rayon 2. Ae Dal Susut Dan Pju 3. At Har Dist 4. Jf Cater Dan Pembuatan Rek	7 5 6 8
2.	D3	1. Af Dal Piutang 2. Af Adm Teknik 3. Ae Har App 4. Ae Dal Kons 5. Spv Te	3 2 3 2 3
3.	S1	1. Manager 2. As Akt Dan Keungan 3. Spv Yan Gan Dan Adm 4. Je Dal Susut Dan Pju 5. Jt Har Dist 6. Je Har Dist	1 2 3 5 4 3
4.	S2	1. Af Cater Dan Pembuatan Rek 2. Jo Op Dist 3. Jt Penyambungan Dan Pemutusan	1 1 1

DOI: 10.52362/jisamar.v5i2.434



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Dari tabel 1 di atas terlihat bahwa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi tidak menjamin memiliki karier yang bagus seperti karyawan yang memiliki pendidikan s2 berjumlah 3 orang dan masih memiliki status sebagai karyawan biasa saja. Sebaliknya ada lulusan s1 sebanyak 1 orang sudah diangkat menjadi manajer. Hal ini terbukti bahwa tingkat pendidikan bukan satu-satunya penjamin karyawan untuk naik jabatan.

Adanya sistem pengembangan karir yang baik di dalam perusahaan akan membawa dampak yang baik bagi perusahaan itu sendiri. Karyawan akan termotivasi untuk terus meningkatkan kemampuan serta kualitas diri dan berupaya semaksimal mungkin melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang memiliki kualitas baik dan berkontribusi penuh terhadap perusahaan kemudian diberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan karir maka akan merasa bahwa kerja kerasnya dihargai dan karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya sehingga berdampak pada meningkatnya kualitas dan tercapainya tujuan perusahaan [7].

PT. PLN (Persero) Kota Padang Rayon Kuranji merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pelayanan penyediaan tenaga listrik kepada masyarakat. Mengingat kebutuhan masyarakat akan listrik sangat besar, maka perusahaan selalu berusaha dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik untuk dapat mempertahankan kualitas perusahaan agar tetap mampu mempertahankan visi dan misi perusahaan sebagai penyalur listrik diseluruh wilayah nusantara. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik, perusahaan mengadakan pengembangan karir karyawan melalui masa kerja karyawan dan mengadakan berbagai pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang karyawan masing-masing.

Menurut [8] menyatakan bahwa dukungan pengembangan karir yang fleksibel dalam desain pekerjaan dan fleksibel dalam perencanaan pengembangan karir muncul sebagai strategi pengembangan karir positif yang akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kehidupan kualitas kerja. Perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh seorang karyawan untuk memilih sasaran karir dan jalur untuk mencapai ke sasaran karir tersebut. Perencanaan karir setiap karyawan itu berbeda-beda, tergantung dari pemahaman diri mereka sendiri, kepentingan pribadi, nilai-nilai, peran dan tanggung jawab profesional untuk mencapai kesuksesan suatu karirnya.

II. METODE DAN MATERI METODE

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Menurut [9] desain penelitian kausalitas yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel. Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab-akibat tersebut sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara dan variabel terikat.

Sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh karena jumlah populasi lebih kecil dari 100 maka penulis dalam penelitian ini menetapkan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu terdiri dari 60 orang karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kuranji Kota Padang.

Analisis yang digunakan yaitu menurut [9] Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

X_1	= Pengalaman Kerja
X_2	= Prestasi Kerja
X_3	= Pendidikan
X_4	= Pelatihan
Y	= Pengembangan Karier
a	= Konstanta

DOI: 10.52362/jisamar.v5i2.434



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien regresi masing-masing variabel
 e = Standar error

MATERI

Menurut [1] pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Winardi mendefinisikan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu.

Prestasi Kerja

Menurut [5] Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendidikan

Menurut [10] tingkat pendidikan dikatakan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja.

Pelatihan

Menurut [11] pelatihan merupakan suatu proses yang berkelanjutan atau suatu proses tanpa akhir karena bahkan karyawan yang telah eksis dalam perusahaan perlu di latih untuk penyegaran atau memunkinkan mereka menguasai metode atau teknik kerja yang baru.

Pengembangan Karier

Menuru [1] pengembangan karier adalah salah satu fungsgi manajemen karier. Pengembangan karier adalah proses mengidentifikasi potensi karier pegawai dan materi serta menerapkan cara cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

III. PEMBAHASA DAN HASIL

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen : Pengalaman Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2), Pendidikan (X_3), Pelatihan (X_4), secara simultan terhadap variable dependen : Pengembangan Karier (Y) dengan asumsi variable independen lain dianggap konstan.

Table 2.
Regresi Berganda Variabel Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.308	4.479		.069	.945
1 X1_Pengalaman.kerja	.280	.128	.295	2.188	.033
X2_Prestasi.kerja	.315	.111	.314	2.836	.006
X3_Pendidikan	.181	.074	.223	2.460	.017
x4_Pelatihan	.205	.111	.218	1.846	.070

a. Dependent Variable: Y_Pengembangan.karir

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 21

DOI: 10.52362/jisamar.v5i2.434



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Berdasarkan table 2 di atas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 0,308 + 0,280 X_1 + 0,315 X_2 + 0,181 X_3 + 0,205 X_4 + e$$

Uji Hipotesa Secara Parsial (Uji t)

Dari hasil pengujian ini probabilitas signifikan lebih kecil dari pada α 0,05 maka hipotesa diterima, berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari pada α 0,05.

1. Pengaruh Pengalaman Kerja (X_1) terhadap Pengembangan Karir (Y) Dari tabel 4.17 diatas terlihat t-hitung 2,188 dan t-tabel 2,004 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($2,188 > 2,004$) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari α ($0,033 < 0,05$).

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan diantara variabel pengalaman kerja terhadap pengembangan karir.

H1: Terdapat pengaruh signifikan diantara variabel pengalaman kerja terhadap pengembangan karir.

Dari hasil perbandingan terlihat t-hitung dan t-tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara pengalaman kerja dengan pengembangan karir. Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima.

2. Pengaruh Prestasi Kerja (X_2) dengan Pengembangan Karir (Y)

Dari tabel 4.17 diatas terlihat t-hitung 2,836 dan t-tabel 2,004 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,836 > 2,004$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari α ($0,006 < 0,05$).

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan diantara variabel prestasi kerja terhadap pengembangan karir.

H2: Terdapat pengaruh signifikan diantara variabel prestasi kerja terhadap pengembangan karir.

Dari hasil perbandingan terlihat t-hitung dan t-tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja terhadap pengembangan karir. Dengan demikian Ho ditolak dan H2 diterima.

3. Pengaruh Pendidikan (X_3) terhadap Pengembangan Karir (Y)

Dari tabel 4.17 diatas terlihat t-hitung 2,460 dan t-tabel 2,004 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,460 > 2,004$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari α ($0,017 < 0,05$).

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan diantara variabel pendidikan terhadap pengembangan karir.

H3: Terdapat pengaruh signifikan diantara variabel pendidikan terhadap pengembangan karir.

Dari hasil perbandingan terlihat t-hitung dan t-tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dengan pengembangan karir. Dengan demikian Ho ditolak dan H3 diterima.

4. Pengaruh Pelatihan (X_4) terhadap Pengembangan Karir (Y)

Dari tabel 4.17 diatas terlihat t-hitung 1,846 dan t-tabel 2,004 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($1,846 < 2,004$) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari α ($0,070 > 0,05$).

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan diantara variabel pelatihan terhadap pengembangan karir.

H4: Terdapat pengaruh signifikan diantara variabel pelatihan terhadap pengembangan karir.

DOI: 10.52362/jisamar.v5i2.434



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Dari hasil perbandingan terlihat t-hitung dan t-tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan pengembangan karir. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Uji Hipotesa Secara Simultan (Uji F)

Uji F dimaksudkan untuk menguji hipotesis keempat dalam penelitian ini yang Uji F dimaksudkan untuk menguji hipotesis tujuh dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja (X_1), prestasi kerja (X_2), pendidikan (X_3) dan pelatihan (X_4) berpengaruh dan signifikan terhadap pengembangan karir (Y). Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2 sisi) untuk nilai F_{tabel} menggunakan tingkat keyakinan 95%, α 5% (jumlah variabel-1) atau $5-1=4$ ($n-k_1$) atau $60-4-1=55$, maka hasil untuk F_{tabel} adalah 2,54.

Tabel 3.
Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	505.722	4	126.431	17.335	.000 ^b
Residual	401.128	55	7.293		
Total	906.850	59			

a. Dependent Variable: Y_Pengembangan.karir

b. Predictors: (Constant), x4_Pelatihan, X3_Pendidikan, X2_Prestasi.kerja, X1_Pengalaman.kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 21

Berdasarkan tabel 3 di atas didapatkan sig yaitu $0,000 < 0,05$ angka ini menunjukkan $F_{hitung} 17,335 > F_{tabel} 2,54$ maka penulis berkesimpulan pengalaman kerja (X_1), prestasi kerja (X_2), pendidikan (X_3) dan pelatihan (X_4) mempunyai pengaruh yang signifikan dengan pengembangan karir (Y).

Koefisien Derteminasi

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari pengalaman kerja (X_1), prestasi kerja (X_2), pendidikan (X_3) dan pelatihan (X_4) secara simultan terhadap pengembangan karir (Y).

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Derteminasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.525	2.70060

a. Predictors: (Constant), x4_Pelatihan, X3_Pendidikan, X2_Prestasi.kerja, X1_Pengalaman.kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 23

DOI: 10.52362/jisamar.v5i2.434



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Berdasarkan table 4 Di atas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,525 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel pengalaman kerja, prestasi kerja, pendidikan, dan pelatihan sebesar 0,525 atau 52,5% sedangkan sisanya sebesar 47,5% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah yakni sebagai berikut :

1. Bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karier karyawan.
2. Bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier karyawan.
3. Bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara Pendidikan terhadap Pengembangan Karier karyawan.
4. Bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Pengembangan Karier karyawan.
5. Bahwa Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karier karyawan.

REFERENSI

- [1] M. Said, "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru," *Jom Fekon*, vol. vol 2 no., 2015.
- [2] N. P. A. I. Gusti Made Suwandana Dan, Sumadewi, "Pengaruh Pengalaman Kerja, prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir Perawat Pns Rumah Sakit Umum Daerah Badung Mangusada," *E J. Manaj. Univ. udayana*, vol. Vol 6 No., 2017.
- [3] M. F. Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan (Konsep dan Penilaian Kinerja Perusahaan)*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- [4] E. J. Rivai, Veithzaldan Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2017.
- [5] N. N. W. dan I. K. A. Candra and A, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Di Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali," *E - J. Manaj. Unud*, Vol. Vol 5 No 9, 2016.
- [6] M. R. Arisandy, "Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala," *E- J. Katalogis*, Vol. Vol. 3 No., 2015.
- [7] D. Riyana, "Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Kasus Pada PT. POS Indonesia (Persero) Fatmawati Jakarta Selatan)," *Ekon. dan Bisnis, UIN Syarif Hidayatullah*, 2016.
- [8] M. Jeni, "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Mekanik Pada Pt. Thies Kabupaten Kutai Barat - Kaltim," *ilmu Adm. bisnis Fak. Ilmu Sos. dan Ilmu Polit. Univ. Mulawarman*, 2016.
- [9] A. Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis, disertai contoh proposal penelitian bidang ilmu ekonomi dan manajemen*. Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- [10] U. dan L. S. Tirtarahadja, *Pengantar Pendidikan*. Bandung: Rineka Cipta, 2018.
- [11] Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Cv. Andi Offset, 2016.

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN PUBLIKASI
(Statement of Publication Availability)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama (Penulis 1) : AI ELIS KARLINDA
Asal Institusi : UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA YPTK PADANG
No.Telepon : 082384799796
Email : aieliskarlinda@upiypk.ac.id

Bersama ini saya menyatakan **BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA***) untuk publikasi paper dengan judul :

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PRESTASI KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA PT. PLN (PERSERO) KOTA PADANG RAYON KURANJI

Di *JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research)* : Vol. 5 No. 2 Tahun 2021

Saya menyatakan bahwa karya ilmiah tersebut di atas terbebas dari unsure plagiarism dan publikasi ganda (belum pernah dipublikasikan ke media manapun).Serta tidak akan diterbitkan ulang pada Jurnal/Buku dan atau majalah lainnya.

Saya juga bersedia membayar biaya publikasi pada *JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research)* sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku**).

Demikian surat pernyataan ini dibuat dalam keadaan sehat wal'afiat tanpa paksaan dari pihak manapun dan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 03 Mei 2021

Yang Membuat Pernyataan

Penulis 1,



(AI ELIS KARLINDA)

Penulis 2,



(PUTRI AZIZI)

Penulis 3,



(MARDHATILA FITRI SOPALI)

Note :

* : Coret yang tidak sesuai(disesuaikan)

** : Dibayar setelah artikel dinyatakan SLAP PUBLISH. Biaya publikasi bisa dilihat di web JISAMAR

Publisher Address :

Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Jayakarta