



Pengembangan Karir Yang Dipengaruhi Oleh Pendidikan, Prestasi Kerja, Dan Kesempatan Pada PT. PLN (Persero) Madiun

Career Development Influenced by Education, Work Achievement, and Opportunities at PT. PLN (Persero) Madiun

Robby Sandhi Dessyarti¹, Siska Dwi Putri²

^{1,2}(Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun, Indonesia)

e-mail: robbeyvan@gmail.com

Abstrak

Tujuan pengembangan karier adalah meningkatkan kualitas kerja, keahlian, dan kemampuan karyawan agar mereka dapat mencapai jenjang karier yang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan, prestasi kerja, dan kesempatan yang diberikan terhadap pengembangan karier karyawan di PT. PLN (Persero) Madiun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Sampel penelitian terdiri dari 199 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 23. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya berbagai tantangan dalam pengembangan karier yang diduga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, prestasi kerja, dan kesempatan yang tersedia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier. Prestasi kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kemajuan karier karyawan. Selain itu, kesempatan yang diberikan oleh perusahaan menjadi faktor penting yang mendukung keberhasilan karyawan dalam mengembangkan dan meningkatkan karier mereka.

Kata Kunci: Pendidikan; Prestasi Kerja; Kesempatan; Pengembangan Karier

Abstract

The objective of career development is to improve the quality of work, expertise, and capabilities of employees in order to facilitate their advancement in accordance with their potential. The objective of this research is to investigate the impact of education, work performance, and the opportunities provided on the career development of employees at PT. PLN (Persero) Madiun. Causal in design and quantitative in approach, this investigation is quantitative. The sample consisted of 199 employees. Statistical analysis was done using SPSS version 23. Challenges in professional growth, which may be influenced by factors such as education level, job performance, and opportunities, are the driving force behind this study. The data shows that education has a positive and significant effect on career advancement and work performance. Also, the chances offered by an organization are also a key factor in the success of the employees in promoting their careers.

Keywords: Education; Job Achievement; Opportunity; Career Development

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian penting dari bisnis karena berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi yang dijalankan oleh sekelompok orang. Menurut Wahyuni et al. (2014), hubungan antara perusahaan dan karyawan sangat bergantung satu sama lain. Karyawan mengharapkan perkembangan karier seiring waktu, sementara pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk berkembang sejalan dengan kemajuan organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan karier meliputi tingkat pendidikan, prestasi kerja, dan peluang berkarier. Seiring dengan meningkatnya tantangan bisnis dan persaingan yang semakin ketat, baik perusahaan swasta maupun instansi pemerintah memerlukan program pengembangan karier yang sistematis. Perusahaan harus secara aktif meningkatkan keterampilan karyawan sesuai bidang pekerjaan mereka untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Hal ini dapat dicapai dengan memberikan kesempatan pendidikan, penghargaan, dan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang secara profesional di perusahaan. Karyawan cenderung lebih termotivasi untuk menggunakan sistem pengembangan karier yang terorganisir (Saputra & Arianto, 2022). Namun, terdapat beberapa tantangan yang menghambat kemajuan karier di PT PLN (Persero) Madiun. Banyak karyawan belum memahami jalur karier, kriteria jabatan, dan pelatihan kompetensi yang tersedia. Kondisi ini menyebabkan karyawan tidak dapat mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, pelatihan kerja tahunan yang direncanakan dan dilaksanakan secara konsisten menjadi penting, karena pengembangan karier harus mendukung pertumbuhan karier karyawan sekaligus pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 1. Karakteristik Lama Bekerja dan Jumlah Karyawan PT PLN (Persero) Madiun

Tahun	Jumlah Karyawan
2018	195
2019	187
2020	192
2021	198
2022	199

Sumber: PT PLN (Persero) Madiun

Tabel 1 menggambarkan jumlah pekerja PT PLN (Persero) Madiun pada tahun 2022. Keinginan karyawan untuk maju dalam karir adalah salah satu masalah yang mereka hadapi. Seorang karyawan harus memiliki pendidikan, kemampuan, dan pelatihan yang memadai untuk mengembangkan karier mereka sesuai dengan persyaratan perusahaan. Pendidikan karyawan sangat penting untuk pekerjaan karena membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan manajerial (Candra & Ardana, 2016). Bagi pihak instansi atau perusahaan diharapkan memiliki kemampuan untuk melakukan investasi jangka panjang dalam pendidikan untuk mendukung perkembangan karyawan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan lebih menguntungkan, selanjutnya tingkat pendidikan seorang karyawan berdampak pada karir mereka karena dapat membantu mereka berkembang ke posisi yang lebih sesuai dengan pekerjaan mereka saat ini.

Meskipun demikian, masih ada kasus penempatan kerja yang tidak selaras dengan latar belakang pendidikan karyawan, yang dapat menghambat pelaksanaan tugas dan mengganggu pencapaian kinerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan karier

dipengaruhi secara signifikan oleh pendidikan. Studi Supeni dan Sujana (2021) mendukung temuan bahwa pendidikan berperan penting dalam mendukung perkembangan karier. Prestasi kerja merupakan ukuran keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas secara benar dan tepat waktu dianggap memiliki prestasi kerja yang baik. Menurut Safitri dan Darmawati (2020), prestasi kerja adalah hasil dari perilaku individu saat menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Pemimpin perusahaan dapat menggunakan evaluasi kinerja yang terstruktur untuk menilai kemampuan karyawan mereka. Evaluasi ini kemudian berfungsi sebagai dasar untuk pengembangan karier dan penempatan karyawan yang tepat.

Pengembangan karier yang baik dapat didorong oleh prestasi kerja yang optimal. Oleh karena itu, setiap karyawan perlu meningkatkan prestasi kerjanya agar memiliki peluang untuk mengembangkan karier. Promosi jabatan biasanya diberikan kepada karyawan yang berhasil memenuhi atau melampaui standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun, beberapa karyawan PT PLN (Persero) Madiun masih menunjukkan kinerja yang belum optimal. Kondisi ini dapat menghambat produktivitas perusahaan dan memperlambat perkembangan karier karyawan. Kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan juga dapat memengaruhi penilaian terhadap kelayakan karyawan untuk memperoleh kesempatan karier yang lebih tinggi. Untuk meningkatkan prestasi kerja, perusahaan dapat menilai beberapa aspek, seperti sikap, kehadiran, loyalitas, kejujuran, inisiatif kerja, dan tanggung jawab. Selain itu, perusahaan menerapkan sanksi disiplin untuk karyawan yang melanggar aturan, dengan tingkat sanksi mulai dari ringan hingga sedang. Penerapan sanksi tersebut bertujuan untuk menjaga kedisiplinan, meningkatkan kinerja, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian Muamal Tupriatna et al. (2022) serta Saputra dan Arianto (2022) menunjukkan bahwa pengembangan karier karyawan dipengaruhi secara positif oleh prestasi kerja.

Kesempatan berkarier merupakan dukungan perusahaan dalam memberikan pelayanan yang baik melalui pelaksanaan visi dan misi perusahaan sesuai standar pelayanan yang telah ditetapkan. Kesempatan pengembangan profesional karyawan bergantung pada kemampuan individu dalam memanfaatkan peluang yang ada (Dewa Nyoman, 2020). Peluang pengembangan karier dapat diperoleh melalui berbagai pelatihan, kursus, dan bimbingan teknis yang memungkinkan karyawan meningkatkan keterampilan dan pemahaman mereka. Karyawan yang menunjukkan produktivitas tinggi cenderung memiliki kesempatan lebih luas untuk mengembangkan karier, sehingga mereka merasa bahwa upaya dan kontribusinya diakui oleh perusahaan. Situasi ini mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja, mempertahankan kualitas pekerjaan, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan PT PLN (Persero) Madiun sebagai BUMN yang bergerak di sektor pelayanan kelistrikan bagi masyarakat.

Kesempatan berkarier merupakan bentuk dukungan perusahaan dalam mewujudkan pelayanan yang optimal sesuai visi dan misi, serta standar pelayanan yang telah ditetapkan. Pengembangan profesional karyawan sangat bergantung pada kemampuan individu dalam memanfaatkan peluang yang tersedia (Dewa Nyoman, 2020). Peluang pengembangan karier dapat diperoleh melalui berbagai pelatihan, kursus, dan bimbingan teknis yang memungkinkan karyawan meningkatkan keterampilan serta pemahaman mereka. Karyawan yang menunjukkan kinerja baik akan diberikan kesempatan untuk mengembangkan karier, sehingga mereka merasa kerja kerasnya dihargai. Dengan demikian, karyawan terdorong untuk terus meningkatkan

kinerjanya, demi peningkatan kualitas kerja dan pencapaian tujuan perusahaan, sejalan dengan visi dan misi PT PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyediakan layanan kelistrikan bagi masyarakat. Dalam penelitian ini, dirumuskan beberapa hipotesis yang menjadi fokus analisis. Pertama, H1 menyatakan bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap pengembangan karier karyawan di PT PLN (Persero) Madiun. Kedua, H2 menyatakan bahwa prestasi kerja turut memberikan pengaruh terhadap perkembangan karier karyawan. Ketiga, H3 menyatakan bahwa kesempatan yang diberikan perusahaan berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan. Hipotesis-hipotesis ini dijadikan dasar untuk menguji hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan pengembangan karier secara keseluruhan. Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmiah serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

KAJIAN TEORI

Pengembangan Karir

Menurut Adnyani dan Dewi (2019), Pengembangan karier adalah proses untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar mereka dapat mencapai jenjang karier yang lebih baik. Proses ini berdampak pada peningkatan hasil kerja, sehingga perusahaan mampu meningkatkan kualitas layanan dan produktivitas kerja secara lebih efisien. Simamora (2017) menjelaskan bahwa pengembangan karier adalah upaya individu untuk mengambil tindakan dan inisiatif dalam meningkatkan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing di perusahaan. Selain itu, Nugraha dan Sriathi (2014) menekankan bahwa sistem pengembangan karier yang jelas dapat mendorong karyawan untuk memanfaatkan seluruh kemampuan mereka secara optimal, sehingga membantu pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan karier, menurut Safitri dan Darmawati (2020), adalah upaya perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga mereka dapat mendapatkan peningkatan status sosial dan ekonomi. Suppeni dan Sujana (2021) menambahkan bahwa pengembangan karier sangat penting karena hal ini secara langsung memengaruhi kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, pengembangan karier dapat dipahami sebagai proses peningkatan kemampuan kerja dan kualitas individu melalui usaha pribadi yang didukung oleh perusahaan, dengan tujuan mencapai kemajuan karier sekaligus pencapaian tujuan organisasi. Adnyani dan Dewi (2019) menyatakan bahwa pengembangan karier dipengaruhi oleh pengalaman kerja, pendidikan, dan prestasi kerja karyawan. Selain itu, indikator pengembangan karier mencakup perlakuan yang adil dalam proses karier, kepedulian atasan terhadap pengembangan karyawan, tersedianya informasi mengenai peluang karier, minat karyawan untuk dipromosikan, serta tingkat kepuasan karyawan terhadap perkembangan karier mereka (Ayuni & Novarini, 2021).

Pendidikan

Pendidikan berperan sebagai elemen penting dalam memperbaiki kualitas sumber daya manusia. Menurut Tambunan (2022), pendidikan meningkatkan daya saing dan nilai individu sehingga mereka dapat tumbuh dan berkembang dalam perusahaan. Nugraha dan Sriathi (2014) menjelaskan bahwa pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mendukung proses pembelajaran sehingga seseorang dapat mencapai potensi diri dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian. Candra dan Ardana (2016) menambahkan bahwa pendidikan karyawan merupakan persyaratan kerja yang bertujuan meningkatkan keterampilan,

kompetensi, dan pengetahuan sehingga mereka mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Suppeni dan Sujana (2021) menyatakan bahwa pendidikan adalah proses memperoleh pengetahuan umum serta pemahaman tentang lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, pendidikan dapat disimpulkan sebagai proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu yang sangat penting untuk mendukung pengembangan karier. Akilah (2018) menyatakan bahwa manfaat program pendidikan bagi perusahaan mencakup peningkatan kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan jabatan, penyesuaian kebutuhan kerja dengan kemajuan teknologi, pengembangan bakat dan keahlian, serta peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja. Menurut Ayuni dan Novarini (2021), indikator pendidikan mencakup jenjang pendidikan karyawan, kesesuaian jurusan dengan pekerjaan yang dijalankan, serta kompetensi yang dimiliki.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan capaian kerja seseorang dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Saputra dan Arianto (2022), prestasi kerja merupakan hasil yang diperoleh individu dari perilaku kerjanya saat menyelesaikan tugas pekerjaan. Garnida (2017) menyatakan bahwa prestasi kerja mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Safitri dan Darmawati (2020) menambahkan bahwa prestasi kerja dapat dijadikan ukuran keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas, sementara Supeni dan Sujana (2021) mendefinisikan prestasi kerja sebagai kesesuaian antara kemampuan individu dengan kebutuhan posisi yang dijalankan.

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, prestasi kerja dapat dipahami sebagai capaian yang diperoleh karyawan berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Handoko (2014), prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi untuk bekerja, tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, tingkat stres di tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sistem kompensasi, serta desain pekerjaan. Selain itu, menurut Mranani et al. (2020), pengukuran prestasi kerja mencakup hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kemampuan mental, perspektif kerja, disiplin waktu, dan tingkat kehadiran.

Kesempatan Karir

Ketika seorang karyawan diberi kesempatan oleh perusahaan mereka untuk maju dalam karir mereka, mereka disebut kesempatan karir. Kesempatan karir yang tinggi akan meningkatkan kinerja dan menguntungkan perusahaan, menurut Andriyana (2011). Kesempatan, menurut Hadi (2019), adalah kesempatan bagi seorang pekerja untuk mencapai tujuan profesional mereka dengan berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Pelatihan, kursus, bimbingan teknis, dan pendidikan lainnya dapat membantu Anda mendapatkan lebih banyak kesempatan.

Menurut Nyoman (2020), kesempatan pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu karyawan mempersiapkan masa depan mereka di perusahaan. Kesempatan karir juga membantu perusahaan dalam meningkatkan pelayanan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Dengan mempertimbangkan pendapat para ahli di atas, disimpulkan bahwa kesempatan merupakan peluang yang disediakan perusahaan bagi karyawannya untuk mengembangkan kemampuan, berkembang dalam karir mereka, dan mencapai posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan. Indikator kesempatan, menurut Andriyana (2011), termasuk hal-hal berikut: perusahaan

membantu karyawan mencapai tujuan karir mereka, perusahaan merencanakan karir karyawan, dan kerja keras karyawan untuk mencapai posisi yang diinginkan.

METODOLOGI

Metodologi Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Madiun. Penelitian dilaksanakan dari Maret 2023 hingga Juni 2023 dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang didasarkan pada pandangan positivisme dan digunakan untuk menguji hipotesis pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kausal untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi pendidikan, prestasi kerja, dan kesempatan, sedangkan variabel dependennya adalah pengembangan karier.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT PLN (Persero) Madiun yang berjumlah 199 orang. Metode sampling jenuh digunakan untuk mengambil sampel dari seluruh populasi, termasuk dalam kategori sampel non-probability, sehingga jumlah sampel penelitian juga sebanyak 199 responden (Sugiyono, 2019). Data penelitian dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala ini digunakan untuk menghilangkan pilihan netral sehingga responden dapat memberikan jawaban yang lebih tegas dan sesuai dengan pendapat mereka.

Uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan heteroskedastisitas, uji kelayakan model yang terdiri dari uji koefisien determinasi atau Adjusted R², uji F, dan uji t, serta analisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS. Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Pengembangan Karir

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

X₁ = Pendidikan

X₂ = Prestasi Kerja

X₃ = Kesempatan

e = Error / variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengumpulkan data dari seluruh karyawan PT PLN (Persero) Madiun. Dari penelitian tersebut, 199 responden memberikan informasi terkait jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan lama bekerja di perusahaan. Berikut adalah rincian karakteristik responden beserta kriteria pemilihan sampel:

Statistik Deskriptif Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	173	86,93%
2	Perempuan	26	13,07%
Total		199	100%

Sumber: Data Diolah, 2026

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 173 responden atau 86,93% merupakan laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT PLN (Persero) Madiun berjenis kelamin laki-laki. Kondisi tersebut sejalan dengan pendapat Fadilah (2018), yang menyatakan bahwa partisipasi perempuan dalam industri energi masih lebih rendah dibandingkan laki-laki. Fenomena ini tidak hanya terjadi di Indonesia tetapi juga di banyak negara lain, termasuk negara maju yang masih memiliki tingkat partisipasi perempuan di sektor energi yang rendah.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	17-25 Tahun	30	15,07%
2	26-35 Tahun	56	28,14%
3	36-45 Tahun	74	37,19%
4	>46 Tahun	39	19,58%
Total		199	100%

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden berusia 36–45 tahun, yaitu sebanyak 74 orang atau 37,19%. Menurut hasil data, mayoritas pekerja PT PLN (Persero) Madiun berada pada kategori usia produktif. Menurut Arum (2019), usia produktif berada pada rentang 15 hingga 64 tahun. Pada rentang usia tersebut, seseorang umumnya masih memiliki kemampuan fisik, mental, dan pengalaman kerja yang cukup untuk memaksimalkan tugas. Dengan demikian, komposisi usia responden dapat mendukung kinerja perusahaan karena mayoritas karyawan masih berada dalam usia kerja aktif dan memiliki potensi untuk terus mengembangkan kariernya.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	0-5 Tahun	82	41,20%
2	6-10 Tahun	91	45,73%
3	11-15 Tahun	18	9,05%
4	>16 Tahun	8	4,02%
Total		199	100%

Sumber: Data Diolah, 2026

Tabel 4 menunjukkan bahwa sebanyak 91 responden memiliki masa kerja antara 6 hingga 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. PLN (Persero) Madiun telah memiliki pengalaman yang cukup untuk memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Menurut Perwitasari et al. (2016), pekerja pada usia produktif cenderung memiliki loyalitas

dan semangat kerja tinggi, sehingga mereka lebih mungkin bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama. Masa kerja yang relatif stabil ini memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena karyawan tidak hanya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang matang, tetapi juga dapat berkontribusi dalam mempertahankan produktivitas dan kualitas layanan perusahaan. Selain itu, karyawan dengan pengalaman kerja menengah seperti ini biasanya lebih siap untuk mengikuti program pengembangan karier dan pelatihan yang disediakan perusahaan, sehingga potensi pertumbuhan individu dan organisasi dapat dioptimalkan secara bersamaan.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	SMA/SMK	87	43,72%
2	D1	25	12,57%
3	D3/D4	44	22,11%
4	S1	841	20,60%
5	S2	2	1,00%
Total		199	100%

Sumber: Data Diolah, 2026

Tabel 5 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, yaitu sebanyak 87 orang atau 43,72%. Hal ini menunjukkan tidak hanya didukung oleh karyawan dengan pendidikan tinggi, tetapi juga oleh karyawan lulusan SMA/SMK yang memiliki keterampilan teknis sesuai kebutuhan pekerjaan. Menurut Himawan (2014), gelar sarjana sering menjadi salah satu syarat utama untuk bekerja, termasuk di perusahaan BUMN maupun swasta. Namun, dalam praktiknya, perusahaan BUMN dan swasta juga membuka kesempatan bagi lulusan SMA/SMK, terutama untuk posisi yang membutuhkan keterampilan teknis dan operasional. Kondisi ini relevan dengan perusahaan di bidang perbankan dan energi, termasuk PT PLN (Persero), karena beberapa bidang pekerjaan membutuhkan tenaga kerja dengan kompetensi praktis sesuai bidangnya.

Uji Validitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,729	0,1391	Valid
X1.2	0,776	0,1391	Valid
X1.3	0,722	0,1391	Valid
X1.4	0,530	0,1391	Valid
X1.5	0,476	0,1391	Valid
X1.6	0,729	0,1391	Valid
X1.7	0,676	0,1391	Valid
X1.8	0,734	0,1391	Valid
X2.1	0,585	0,1391	Valid
X2.2	0,533	0,1391	Valid
X2.3	0,716	0,1391	Valid

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.4	0,760	0,1391	Valid
X2.5	0,690	0,1391	Valid
X2.6	0,722	0,1391	Valid
X2.7	0,660	0,1391	Valid
X2.8	0,574	0,1391	Valid
X2.9	0,686	0,1391	Valid
X2.10	0,553	0,1391	Valid
X2.11	0,766	0,1391	Valid
X2.12	0,860	0,1391	Valid
X2.13	0,694	0,1391	Valid
X2.14	0,586	0,1391	Valid
X2.15	0,496	0,1391	Valid
X2.16	0,748	0,1391	Valid
X2.17	0,658	0,1391	Valid
X2.18	0,593	0,1391	Valid
X3.1	0,613	0,1391	Valid
X3.2	0,756	0,1391	Valid
X3.3	0,561	0,1391	Valid
X3.4	0,601	0,1391	Valid
X3.5	0,638	0,1391	Valid
X3.6	0,539	0,1391	Valid
Y.1	0,743	0,1391	Valid
Y.2	0,665	0,1391	Valid
Y.3	0,618	0,1391	Valid
Y.4	0,547	0,1391	Valid
Y.5	0,436	0,1391	Valid
Y.6	0,721	0,1391	Valid
Y.7	0,765	0,1391	Valid
Y.8	0,701	0,1391	Valid
Y.9	0,569	0,1391	Valid
Y.10	0,515	0,1391	Valid
Y.11	0,565	0,1391	Valid
Y.12	0,623	0,1391	Valid
Y.13	0,674	0,1391	Valid

Sumber: Data Diolah, 2026

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,1391 pada variabel prestasi kerja, kesempatan, pengembangan karier, dan pendidikan secara keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,840	0,70	Reliabel
Prestasi Kerja (X2)	0,928	0,70	Reliabel
Kesempatan (X3)	0,765	0,70	Reliabel
Pengembangan Karir (Y)	0,900	0,70	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2026

Hasil uji reliabilitas dengan metode Cronbach Alpha menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai alpha di atas 0,70, yaitu 0,840, 0,928, 0,765, dan 0,900. Oleh karena itu, semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan dengan benar, sehingga penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur pendidikan, prestasi kerja, kesempatan, dan pengembangan karier.

Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

Nilai Asymp. Sig (2-tailed)	Batas	Keterangan
0,273	0,05	Normal

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,273 > 0,05$. Maka data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pendidikan	0,292	6,216	Tidak terjadi multikolinearitas
Prestasi Kerja	0,546	5,864	Tidak terjadi multikolinearitas
Kesempatan	0,437	7,317	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Diolah, 2026

Nilai toleransi masing-masing variabel adalah 0,292; 0,546; dan 0,437, masing-masing kurang dari 0,10. Nilai VIF total adalah kurang dari 10. Dengan demikian, multikolinearitas tidak ditemukan dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 10. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Pendidikan	0,102	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Prestasi Kerja	0,624	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kesempatan	0,284	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah, 2026

Variabel masing-masing memiliki nilai signifikansi 0,102; 0,624; dan 0,284, masing-masing dengan nilai lebih dari 0,05. Jadi, heteroskedastisitas tidak terjadi dalam model regresi.

Analisis Regresi Linea Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linea Berganda

Variabel	B	Std. Error
(Constant)	0,682	0,489
Pendidikan	0,546	0,034
Prestasi Kerja	0,740	0,059
Kesempatan	0,483	0,071

Sumber: Data Diolah, 2026

Hasil ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 0,682 + 0,546X_1 + 0,740X_2 + 0,483X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Pengembangan Karir

X₁ = Pendidikan

X₂ = Prestasi Kerja

X₃ = Kesempatan

Interpretasi persamaan regresi adalah:

1. Konstanta sebesar 0,682 artinya jika variabel independen bernilai nol, maka pengembangan karir sebesar 0,682.
2. Pendidikan berpengaruh positif sebesar 0,546 terhadap pengembangan karir.
3. Prestasi kerja berpengaruh positif sebesar 0,740 terhadap pengembangan karir.
4. Kesempatan berpengaruh positif sebesar 0,483 terhadap pengembangan karir.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square
0,865	0,754	0,756

Sumber: Data Diolah, 2026

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,756. Artinya pengembangan karir dipengaruhi oleh pendidikan, prestasi kerja, dan kesempatan sebesar 75,6%, sedangkan sisanya 24,4% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

Uji t

Tabel 13. Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
Pendidikan	7,114	1,9722	0,000	Signifikan
Prestasi Kerja	8,646	1,9722	0,000	Signifikan
Kesempatan	9,310	1,9722	0,002	Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2026

- 1) Pengaruh Pendidikan terhadap Pengembangan Karir
 Nilai t hitung sebesar 7,114 > t tabel 1,9722 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka pendidikan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.
- 2) Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir
 Nilai t hitung sebesar 8,646 > t tabel 1,9722 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.
- 3) Pengaruh Kesempatan terhadap Pengembangan Karir
 Nilai t hitung sebesar 9,310 > t tabel 1,9722 dengan signifikansi 0,002 < 0,05. Maka kesempatan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan karir karyawan. Artinya, semakin baik tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan, semakin besar pula peluang mereka untuk mengembangkan karier di PT PLN (Persero) Madiun. Pendidikan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas karyawan dalam memahami tugas serta tanggung jawab yang melekat pada pekerjaannya. Dengan bekal pendidikan yang memadai, karyawan lebih siap menghadapi tuntutan jabatan, mengikuti perubahan teknologi, dan memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan perusahaan. Prestasi kerja juga memengaruhi pengembangan karier. Karyawan yang rajin, disiplin, bertanggung jawab, dan bersemangat cenderung mendapatkan penilaian kinerja yang lebih baik.

Penilaian tersebut dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam memberikan promosi, penghargaan, atau kesempatan pengembangan jabatan. Dengan demikian, prestasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan kelayakan karyawan untuk memperoleh jenjang karier yang lebih tinggi. Kesempatan juga berperan penting dalam mendukung pengembangan karier karyawan. Perusahaan yang memberikan peluang melalui promosi, pelatihan, bimbingan teknis, dan pengembangan diri dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan serta motivasi kerja mereka. Kesempatan yang terbuka dan adil akan membuat karyawan merasa dihargai, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih optimal dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Secara keseluruhan, pendidikan, prestasi kerja, dan kesempatan

merupakan faktor penting yang saling mendukung dalam pengembangan karier karyawan PT PLN (Persero) Madiun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT. PLN (Persero) Madiun.
- 2) Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT. PLN (Persero) Madiun.
- 3) Kesempatan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT. PLN (Persero) Madiun.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan untuk memperkuat pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi kerja. Program tersebut penting untuk mendukung pengembangan karier karyawan secara lebih optimal dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, perusahaan harus memiliki sistem penilaian prestasi kerja yang tidak bias, adil, dan jelas. Penilaian yang efektif dapat memberi setiap karyawan kesempatan yang sama untuk menunjukkan kemampuan dan meningkatkan kinerja serta memperoleh penghargaan atau kompensasi yang sesuai dengan kontribusinya. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel tambahan lainnya yang dapat memengaruhi pengembangan karier, seperti motivasi kerja, budaya, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Penambahan variabel tersebut dapat menghasilkan kajian yang lebih luas, mendalam, dan relevan dengan kondisi organisasi.

REFERENSI

- Ayuni, & Novarini. (2021). The influence of education level, work experience and job performance on employee career development at CV. Pondok Antik. *The Golden Journal*, 2(1), 51–70.
- Candra, N., & Ardana, I. (2016). The influence of work experience, education and training on career development at PT. PLN (Persero) Bali Distribution. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 254863.
- Dewi, A. A. S. K. (2019). The influence of work experience and work performance. *Faculty of Economics and Business, Udayana University (Unud), Bali, Indonesia*, 8(7), 4073–4101.
- Mranani, N. A., Supartini, & Muryan, E. (2020). The influence of job performance, education and training, and work experience on employee career development (Study at PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya). *Molecules*, 2(1).
- Muamal Tupriatna, Wulandari, & Mukhlis. (2022). The influence of career development and workload on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima. *Formosa Journal of Social Sciences (FJSS)*, 1(1). <https://doi.org/10.55927/fjss.v1i1.464>



- Nugraha, I. G. N. W., & Sriathi, A. A. A. (2014). The influence of education and training (training) and work experience on job performance and career development in Baleka Beach Resort Badung employees. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(8).
- Safitri, A., & Darmawati, T. (2020). The influence of work experience and career development on employee performance at PT. Remco Palembang. *Jurnal Manifestasi*, 2(1).
- Saputra, B., & Arianto, T. (2022). The effect of work experience, motivation, and work performance on employee career development at PT. Lautan Berlian Bengkulu Branch. *Entrepreneur Journal*, 3(2), 183–191. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3158>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suratman Hadi. (2019). The influence of work performance, education, work experience, introduction, and opportunities for growth on the career development of civil servants at the Office of the Peace and Order Service and the Civil Service Police Unit. *Parameter*, 4(1). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i1.34>
- Wahyuni, D., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2014). The effect of career development on employee performance (Studies on permanent employees of PT. Astra International Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 8(1).