

THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT PLN (PERSERO ULP BARRU)

Anastasia D'Ornay ¹

Program Studi Manajemen, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada
anastasia.dornay@gmail.com, No Hp082156780086

Abstract

The results of this study show that Career Development and Work Experience partially affect the Employee Performance of PT PLN (PERSERO) ULP Barru. Meanwhile, simultaneously, Career Development and Work Experience also influence the employee performance of PT PLN (PERSERO) ULP Barru. The coefficient of determination (R^2) indicates that the variables of Career Development and Work Experience do not fully contribute to explaining the employee performance variable, as it is more strongly influenced by other factors not included in this study, such as Leadership, Organizational Culture, Incentives, and Motivation.

Keywords: Career Development, Work Experience, Performance

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang handal. Sumber daya manusia tidak hanya menjadi kebutuhan utama setiap perusahaan atau organisasi, tetapi juga menjadi aset berharga yang perlu ditingkatkan secara efektif dan efisien agar mampu mewujudkan kinerja yang optimal. Hal ini karena sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan roda perusahaan atau organisasi, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, hingga pengendalian. Setiap perusahaan atau organisasi senantiasa berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia secara terarah akan membantu perusahaan mencapai keunggulan kompetitif yang berkesinambungan (Marsudi, 2024).

Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan. Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. (Katidjan et al., 2017).

Menurut (Yolinza & Marlius, 2023) pengembangan karier adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Seorang pegawai memerlukan perbaikan diri untuk mencapai karir yang lebih baik dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai target yang memuaskan demi untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan Karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik. (Katidjan et al., 2017).

Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja. (Bahri & Nisa, 2017)

Di samping pengembangan karir, Pengalaman kerja dapat dipahami sebagai proses pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian melalui pelaksanaan tugas secara berulang dan konsisten. Dengan pengalaman kerja yang memadai, seorang karyawan mampu menguasai teknik, prosedur serta strategi penyelesaian pekerjaan secara lebih efektif dan efisien (Hasmi et al., 2024)

Pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan dan wawasan yang diperoleh seseorang melalui keterlibatan mereka dalam berbagai pekerjaan atau proyek selama karir mereka disebut sebagai pengalaman kerja. yang dapat mencakup berbagai aspek, seperti pekerjaan yang sudah dilakukan, lingkungan kerja, dan tanggung jawab, pencapaian, dan kontribusi mereka terhadap perusahaan atau proyek tertentu (Suciati & Deswarta, 2024).

Pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi (Khaeruman et al., 2021:81).

Pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Pengertian ini juga menekankan tugas dan fungsi dari individu dan kelompok dalam menyelesaikan tugas (Asike, & Muslimin 2022).

Kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan Nur Anugra Try Putra, Rustan Ali, (2023:252), kinerja Pegawai itu ditentukan oleh keterampilan dan pengetahuan, sumber tenaga yang tersedia, kualitas dan gaya manajemen yang ada, juga motivasi Ali (Rustan Ali, Anugra Try Putra, (2023:252). Kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan pekerja. Sebaliknya, kurangnya pengalaman dapat mengakibatkan rendahnya Tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan (Zulkifli Rusby, 2017:76).

Meskipun demikian, upaya peningkatan pengembangan karir dan optimalisasi pengalaman kerja di PT PLN (Persero) ULP Barru dapat menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan anggaran pengembangan SDM, kebutuhan pelatihan teknis yang terus diperbarui seiring perkembangan teknologi kelistrikan, serta belum meratanya kesempatan pengembangan karir antar-unit kerja. Kondisi tersebut menuntut strategi pengelolaan SDM yang adaptif, termasuk pemanfaatan pelatihan berbasis teknologi maupun penyusunan jalur karir yang lebih sistematis. Langkah ini diperlukan agar setiap karyawan memperoleh kesempatan pengembangan yang proporsional dan dapat memaksimalkan pengalaman kerja yang dimiliki.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan, baik secara parsial maupun

simultan, pada PT PLN (Persero) ULP Barru, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 karyawan, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan langsung kepada responden serta dilengkapi dengan observasi dan wawancara singkat. (Sugiyono, 2016) Sebelum diolah analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan alat ukur. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25, yang dilengkapi dengan uji t (parsial), uji F (simultan), serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel dan besarnya pengaruh yang terjadi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengembangan karir			
1	0,914	0.284	Valid
2	0,762	0.284	Valid
3	0,785	0.284	Valid
4	0,737	0.284	Valid
Pengalaman Kerja			
1	0,852	0.284	Valid
2	0,753	0.284	Valid
3	0,830	0.284	Valid
Kinerja			
1	0,779	0.284	Valid
2	0,718	0.284	Valid
3	0,753	0.284	Valid

Sumber: Oleh data SPSS 25, 2025

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada ketiga variabel, yaitu pengembangan karir (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Kinerja (Y) dinyatakan valid. Ini dibuktikan dengan nilai r_{hitung} dari masing-masing item lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,284. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian layak digunakan karena telah memenuhi syarat validitas, dimana tingkat signifikannya juga berada di bawah 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir (X_1)	$0,805 > 0,60$	Reliabel
Pengalaman Kerja (X_2)	$0,735 > 0,60$	Reliabel
Kinerja (Y)	$0,610 > 0,60$	Reliabel

Sumber: Oleh data SPSS 25, 2025

Nilai *Cronbach's Alpha* untuk ketiga variabel tersebut semuanya lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik dan reliabel untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Regresi Linear Bergadana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.648	0.471		3.498	0.001
	Pengembangan Karir	0.340	0.080	0.512	4.242	0.000
	Pengalaman Kerja	0.225	0.084	0.322	2.673	0.010
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber: Olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut:

- Kinerja yang diharapkan diperkirakan sebesar 1.648, yang bergantung pada konsistensi evaluasi terkait pengalaman kerja dan disiplin kerja, karena nilai konstanta ditetapkan sebesar 1.648.
- Korelasi positif antara kinerja dan pengembangan karir ditunjukkan oleh nilai b_1 sebesar 0,340. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan pengembangan karir yang lebih ketat dapat menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 0,340 persen.
- Nilai variabel b_2 sebesar 0,225 menyiratkan korelasi positif antara pengalaman kerja dan kinerja. Akibatnya, peningkatan kinerja sebesar 0,225 dapat dihasilkan dari peningkatan pengalaman kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.648	0.471		3.498	0.001
	Pengembangan Karir	0.340	0.080	0.512	4.242	0.000
	Pengalaman Kerja	0.225	0.084	0.322	2.673	0.010
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber: Olah data SPSS 25, 2025

Variabel Pengembangan karir (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja , dengan nilai t hitung = 4.242, Ini menunjukkan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Variabel pengalaman kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai t hitung = 2.673, Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam model ini.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.165	2	2.082	11.984	.000 ^b
	Residual	7.819	45	0.174		
	Total	11.984	47			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, PENGEMBANGAN_KARIR						

Sumber: Olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0.000 > 0.05$, artinya secara simultan variabel Pengembangan karir dan pengalaman kerja Sebesar 11.984 berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Uji R Square (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	0.348	0.319	0.41685
a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN_KERJA, PENGEMBANGAN_KARIR				

Sumber: Olah data SPSS 25, 2025

Diketahui bahwa nilai koefisien determinasi mencerminkan sejauh mana kontribusi dengan melihat R square atau (R^2) = 0,348 Artinya variabel pengembangan karir dan pengalaman Kerja menjelaskan perubahan pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 34,8% sementara itu 65,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Rappang, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana semakin baik program pengembangan karir—meliputi pelatihan, kejelasan jenjang karir, dan dukungan organisasi—maka

semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, pengalaman kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin lama seseorang bekerja dan memahami prosedur serta aspek pekerjaan, semakin baik pula kinerjanya dalam mencapai target perusahaan. Secara simultan, pengembangan karir dan pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa kombinasi keduanya mampu meningkatkan produktivitas dan profesionalisme karyawan. Adapun hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki keterkaitan dan mampu menjelaskan sebagian variasi kinerja, namun masih terdapat faktor lain di luar penelitian ini seperti insentif, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan yang juga memengaruhi kinerja karyawan, sehingga peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada disiplin kerja dan pengalaman kerja melainkan juga membutuhkan perhatian terhadap faktor-faktor pendukung lainnya.

5. REFERENSI

- Ali, R., Ramadani, M. R., Nurbayani, N., Anugrah, R., & Purwanda, N. W. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Sidenreng Rappang. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 386–396
- Asike, A., & Muslimin, U. (2022). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Kab. Pangkep. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 115–122.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Hasmi, H., D'Ornay, A., Angka, A. F. S., Tijjang, B., & Hartati, H. (2024). Pengembangan Karir dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Parepare. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 655–664.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017a). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224241.
- Khaeruman et al. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus*.
- Marsudi. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. ABADI.
- Suciati, T. A., & Deswarta, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Selat Panjang. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 58–79.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203.
- Zulkifli Rusby. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.