

## PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN PADA PT. PLN(PERSERO) ULP. KOTA BIMA RBK(RAYON BIMA KOTA)

Suci Rahmadani, Kartini Aprianti

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima  
Jl. Wolter Monginsidi Tolobali Kota Bima, NTB

### Info Artikel

**Kata Kunci:**  
*Pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir, karyawan*

ISSN (print): 1978-6387  
ISSN (online): 2623-050X

**Keywords:**  
*Education and training, career development, employees*

**Korespondensi Penulis:**  
Nama Penulis (book antiqua 9)  
Email:  
Email penulis (book antiqua 9)



### Abstraksi

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karier karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP.Kota Bima, Rayon Bima Kota. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada PT. PLN (Persero) Ulp. Kota Bima Rbk (Rayon Bima Kota) adalah sebanyak 46 orang dengan rincian pegawai tetap sebanyak 12 orang dan pegawai kontrak sebanyak 34 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Purposive sesuai dengan kebutuhan peneliti yaitu jumlah sampelnya 34 orang pegawai kontrak sebagai responden dimana pegawai kontrak tersebut sudah pernah mengikuti program pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan karirnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP. Kota Bima Rbk (Rayon Bima Kota). Penelitian ini disarankan perlu memperhatikan karier para karyawan dan membimbing karyawan tersebut melalui pendidikan dan pelatihan secara berkala. hal ini dilakukan agar karyawan memiliki kualitas kerja yang baik di bidangnya masing-masing.*

### Abstract

*This study aims to determine the influence of education and training on employee career development at PT PLN (Persero) ULP. Kota Bima, Rayon Bima Kota. The population used is all employees at PT. PLN (Persero) Ulp. Kota Bima Rbk (Rayon Bima Kota) consists of 46 people, consisting of 12 permanent employees and 34 contract employees. The sampling technique used was purposive sampling in accordance with the needs of the researcher, namely the number of samples was 34 contract employees as respondents where the contract employees had participated in education and training programs for career development. The results showed that education and training have an effect on the career development of employees at PT. PLN (Persero) ULP. Kota Bima Rbk (District of Bima City). This research is suggested to pay attention to the careers of employees and guide these employees through regular education and training. this is done so that employees have good quality work in their respective fields.*

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karenanya, pihak perusahaan harus mengambil langkah-langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas dari kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan seperti kemampuan teknis, kemampuan berinteraksi dan kemampuan konseptual.

Salah satu program untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah program pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan dinilai cukup baik karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan yang dimiliki perusahaan sehingga dengan bekal keterampilan yang diperoleh selama pendidikan dan pelatihan pada karyawan tersebut dapat membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan serta mampu mendukung daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Adapun dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan ini harus diperlukan suatu perencanaan yang baik, sistematis, dan terarah. Sehingga hasil dari program ini dapat memberi masukan yang positif bagi perusahaan. Selain itu karena biaya untuk melakukan program ini cukup besar maka program pendidikan dan pelatihan ini harus berhasil.

Menurut Lingga (2011) pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Firmansyah (2010) menjelaskan bahwa pendidikan dan latihan (training) yang dimaksud adalah kegiatan yang dilakukan untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya selama bekerja dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Karnama (2016) bahwa Program pendidikan dan pelatihan selain dapat menambah

pengetahuan dan meningkatkan sikap, ia juga mampu menyentuh dan mempengaruhi perilaku aktivitas dan pandangan karyawan

Menurut Karnama (2016) indikator dari pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut Kesempatan mengikuti Diklat, Metode diklat, Waktu diklat dan Manfaat diklat.

Berdasarkan observasi awal Pt. PLN (Persero) ULP. Kota Bima Rbk (Rayon Bima Kota) Memiliki Tugas Untuk Menyediakan Pelayanan Terbaik bagi masyarakat. Karenanya PT. PLN merasa perlu mengadakan program pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusianya. Tetapi terdapat adanya beberapa kekurangan dalam rancangan sistem pendidikan dan pelatihan yang menyebabkan sebagian karyawan merasa kurang puas.

Saat ini pendidikan dan pelatihan dijalani dengan kurang sungguh-sungguh oleh karyawan karena program dan aturan dari pendidikan dan pelatihan tersebut kurang disosialisasikan dengan baik. Kurangnya sosialisasi menyebabkan adanya berbagai ketidakjelasan bagi karyawan mengenai program dan aturan pendidikan dan pelatihan terutama mengenai kriteria yang membuat seorang karyawan dapat dipilih di antara karyawan lainnya untuk menjadi peserta pelatihan. Ketidakjelasan ini menimbulkan kecemburuan sosial dan dianggap sebagai sesuatu yang mengganggu keadilan dan kesetaraan dalam kesempatan pelaksanaan maupun pengembangan karier.

Selain itu, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan seperti jadwal pendidikan dan pelatihan yang berbentur dengan waktu kerja karyawan, sehingga dapat mengganggu operasional rutin karyawan. Beberapa karyawan juga belum merasakan manfaat yang signifikan terhadap pengembangan karier mereka karena hanya mengikuti program berdasarkan arahan pimpinan tetapi belum ada implementasi hasil program pelatihan tersebut.

Program pendidikan dan pelatihan tersebut akan berdampak pada pengembangan

**Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan Pada Pt. Pln(Persero) Ulp. Kota Bima Rbk(Rayon Bima Kota)**

karir karyawan. Menurut Muis (2010) , mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Sumadewi dan suwandana (2017) menjelaskan bahwa Pengembangan karir adalah proses di mana peningkatan keterampilan kerja seseorang mendorong adanya peningkatan penilaian kinerja yang bertujuan mencapai karir yang diinginkan. Menurut Sumadewi dan suwandana (2017) indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut: Perlakuan yang adil dalam berkarir, Informasi tentang berbagai peluang promosi , Adanya minat untuk dipromosikan dan Tingkat kepuasan. Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

Hasil observasi dilapangan diperoleh hasil pengembangan karir masih kurang baik, dilihat masih ada karyawan yang masa kerja tinggi (sudah lama bekerja) belum mengalami peningkatan jabatan dalam karirnya, masalah ini di sebabkan kurang adanya keinginan karyawan tersebut melaksanakan atau mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan ke jenjang yang lebih tinggi. Selain itu kurangnya informasi dan pengetahuan terhadap perkembangan karir mereka. Maka dari itu perhatian dari pihak perusahaan terhadap sistem pengembangan karir sangat di butuhkan agar dapat mewujudkan tercapainya pelayanan yang berkualitas, terciptanya kepuasan kerja, terciptanya keperawatan professional yang mempunyai keahlian intelektual dan interpersonal, dan dapat bekerja berdasarkan standar praktek, dan memperhatikan etik dan moral .

**2. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan

pendekatan Asosiatif. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan dengan pengukuran skala likert. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada PT. PLN (PERSERO) ULP. KOTA BIMA RBK (RAYON BIMA KOTA) adalah sebanyak 47 orang. Sampel penelitian adalah karyawan pada PT. PLN (PERSERO) ULP. KOTA BIMA RBK (RAYON BIMA KOTA) sebanyak 47. Teknik sampling yang digunakan adalah *Sampling Purposive*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : (1) Observasi (2) Kuesioner (3) Dokumentasi pustaka. Teknik analisa data digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear sederhana, koefisien korelasi sederhana, uji determinasi, dan uji t (dua pihak).

**3. Hasil dan Pembahasan**

**Hasil**

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, apabila r hitung > r tabel maka valid. Jika r hitung < r tabel maka akan dinyatakan tidak valid, penelitian ini mempunyai sampel (N = 34) dengan taraf r tabel sebesar 5%. Dan Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan standar reliabel harus > 0,60 apabila cronbach's alpha lebih dari 0,60 maka data dikatakan reliable. Dalam penelitian ini instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel.

**Tabel 1. Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	11.822	3.947		2.995	.005

Pendidikan dan Pelatihan	.593	.127	.638	4.682	000
a. Dependent Variable: Pengembangan Karir					

Sumber: Data dioalah, 2021

Variabel pendidikan dan pelatihan (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. PLN(PERSERO) ULP. Kota Bima RBK(RAYON Bima Kota). Hal tersebut terlihat dari nilai signifikansi pendidikan dan pelatihan (X)  $0,000 < 0,05$

Dan nilai t tabel =  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 34-1-1) = t(0,025;32) = 2,037$ . Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $4,682 > 2,037$ ), maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT. PLN(PERSERO) ULP. Kota Bima RBK(Rayon Bima Kota).

**Tabel 2. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 <sup>a</sup>	.407	.388	2.349
a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan				
b. Dependent Variable: Pengembangan Karir				

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan output dari tabel diatas, menunjukan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,407 (40,7%) itu menunjukan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (X) mempengaruhi pengembangan karir (Y) karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP. Kota Bima Rbk (Rayon Bima Kota) sebesar 40,7%. Dan untuk 59,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

**Pendidikan dan Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Pengembangan Karir karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP. Kota Bima Rbk (Rayon Bima Kota)**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karir karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP. Kota Bima Rbk (Rayon Bima Kota). Artinya bahwa semakin baik pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan karir karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP. Kota Bima Rbk (Rayon Bima Kota). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki dampak positif serta berdampak signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Jayanti (2013) menyatakan bahwa dukungan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan yang fleksibel dalam desain pekerjaan dan fleksibel dalam perencanaan pengembangan karir muncul sebagai strategi pengembangan karir positif.

Karnama (2016) menjelaskan bahwa Program pendidikan dan pelatihan tersebut akan berpengaruh pada karir karyawan. Pengalaman kerja yang cukup dimiliki karyawan akan mampu memberikan kepuasan kerja pada setiap karyawan yang akan berpengaruh pada pengembangan dan peningkatan karirnya. Perencanaan dalam pengembangan 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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriyani dan Utama (2011) yang juga membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada PDAM Tirta Mangutaman Kabupaten Bandung. Hasil penelitian lain juga mengungkapkan hal yang sama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah (2010) bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

## Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan Pada Pt. Pln(Persero) Ulp. Kota Bima Rbk(Rayon Bima Kota)

pengembangan karir karyawan pada bank PD.BPR Sarimandu Bangkinang

### 4. Simpulan dan Saran

#### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ini dapat di peroleh bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP. Kota Bima Rbk (Rayon Bima Kota). Hasil ini mengindikasikan bahwa Semakin baik pendidikan dan pelatihan yang diberikan maka akan berdampak pada pengembangan karir karyawan. variabel pendidikan dan pelatihan (X) mempengaruhi pengembangan karir (Y) sebesar 40,7%. Semakin baik pendidikan dan pelatihan yang diberikan maka akan berdampak pada pengembangan karir karyawan.

#### Saran

PT. PLN (Persero) ULP. Kota Bima Rbk (Rayon Bima Kota). perlu memperhatikan karir para karyawan dan membimbing karyawan tersebut melalui pendidikan dan pelatihan secara berkala. hal ini dilakukan agar karyawan memiliki kualitas kerja yang baik di bidangnya masing-masing. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi untuk penelitian selanjutnya dan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menambah variabel lain yang berkaitan dengan pengembangan karir.

#### Daftar Pustaka

Andriyani, N.P.Dianti dan Utama, I.W.Mudiartha. 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengalaman Terhadap Pengembangan Karir Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal manajmen Unud*. 6(11)

Firmansyah, Andes. 2010. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Bank PD.BPR Sarimandu

Bangkinang. UIN Sultan Syarif Kasim: Pekanbaru

Jayanti, Sagung Siskarini A.A. 2013. Pengaruh Prestasi kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pengenalan dan Kesempatan Untuk Tumbuh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 9(2): 42-45.

Karnama, M.Mulya. 2016. Analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pada sekolah staff dan pimpinan porli di Lembang Bandung. *Jurnal namanejemen&Bisnis Kreatif*. 1(2)

Muis, Mahlia. 2010. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan Perbankan di Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(9): 629-634.

Lingga, W. A. 2011. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Dalam Pelayanan Publik (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pendidikan (BKPP) Kabupaten Aceh Timiang. *Thesis*.

Pasca Sarjana pada Universitas Sumatera Utara, Medan.

Sugiyono, (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Sumadewi, N.P. Asri dan Suwanda, .G. Made. 2017. Pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir. *Jurnal Manajemen Unud* 6(9): 4070:4098