

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI
PADA KANTOR LURAH BEBALANG KABUPATEN BANGLI**

**Oleh:
DEWA MADE AGASTYA KRISANDI**

ABSTRAKSI

Pendidikan (*education*) adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian teoritis baik pengetahuan umum maupun yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya, termasuk ketrampilan di pengambilan keputusan. Sedangkan pelatihan (*training*) adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Jadi titik berat yang ingin dicapai oleh suatu pelatihan terhadap pegawai adalah meningkatnya kemampuan dalam upaya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab di samping kemampuan konseptual (kemampuan berpikir), kemampuan hubungan manusiawi (kemampuan emosional) dan kemampuan integritas moral (kemampuan spiritual).

Permasalahan di atas sejalan dengan apa yang di alami oleh Kantor Lurah Bebalang, yang merupakan Perangkat Daerah yang mempunyai tugas pokok membantu Camat melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintah, administrasi, organisasi dan tata laksana, serta memberi pelayanan kepada seluruh masyarakat Kelurahan Bebalang.

Penelitian pada Kantor Lurah Bebalang dilakukan dengan tujuan “Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai pada Kantor Lurah Bebalang.” Dengan mengambil sampel yang berjumlah 20 orang yang berstatus PNS sebagai responden penelitian dan menggunakan teknik analisis statistik regresi linier sederhana.

Hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh yang positif antara pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai pada Kantor Lurah Bebalang. Ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana : $Y = 14.941 + 0.623X$, menjelaskan bahwa ada pengaruh yang positif antara pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai pada Kantor Lurah Bebalang. Hasil uji analisis Determinasi diperoleh $0.688^2 \times 100\% = 47.40\%$, menjelaskan sumbangan terhadap pengembangan karir pegawai sebesar 47.40%. Ada pengaruh yang positif antara pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai pada Kantor Lurah Bebalang. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi parsial (t-test) diperoleh $t\text{-hitung} = 4,028 > t\text{-tabel} = 1,729$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai.

Kata Kunci : *Pendidikan dan Pelatihan, pengembangan karir.*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia sebagai obyek investasi sumber daya manusia harus dipandang sebagai *long term fixed asset* dalam perusahaan yang memiliki kegunaan ekonomis untuk kurun waktu kurang lebih 25-35 tahun. Oleh karena itu asset manusia perlu dirawat dan dipelihara dengan baik. Secara konsepsional asset manusia terdiri atas sumber daya fisik dan non fisik. 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.

Setiap pegawai dalam organisasi senantiasa mengharapkan untuk dapat menduduki suatu posisi tertentu yang lebih tinggi dari kurun waktu tertentu ke kurun waktu berikutnya dalam organisasi atau perusahaan. Pergerakan posisi ini dapat dikatakan sebagai pergerakan karir seseorang pegawai didalam suatu organisasi atau perusahaan karena karir merupakan tujuan dari organisasi maupun individu. Karir atau posisi yang diduduki seorang pegawai dapat mencerminkan kualitas dari pegawai yang bersangkutan, karena untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya para pegawai disyaratkan atau dituntut untuk dapat menguasai berbagai keterampilan, pengetahuan, pengalaman dan kemampuannya. Oleh karena itu persoalan pengembangan dan perencanaan karir dalam suatu organisasi selama ini menjadi persoalan yang sangat penting.

Meningkatkan pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan untuk lebih menjamin mutu kepemimpinan PNS yang diangkat dalam jabatan struktural, maka disusun Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Pengangkatan PNS dalam jabatan Struktural. Dalam peraturan tersebut diuraikan bahwa pola karir PNS adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan jalur pengembangan karir dan menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan latihan struktural serta masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.

Kantor Lurah Bebalang di Kab. Bangli yang terletak di jalan Merdeka No. 126 Kec. Bangli, Kab. Bangli merupakan perangkat daerah kabupaten yang berkedudukan di wilayah kecamatan. Kelurahan dipimpin oleh Lurah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Camat. Lurah mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan serta lurah melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut Kelurahan Bebalang memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan;
- b. Pemberdayaan masyarakat;
- c. Pelayanan masyarakat;
- d. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- e. Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum; dan
- f. Pembinaan lembaga kemasyarakatan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Kantor Lurah Bebalang ditemukan masih adanya pegawai yang kurang paham dan mengerti tugas pokok dan fungsinya sehingga pekerjaan yang diselesaikan tidak maksimal dan masih ada pegawai yang loyalitas dan kinerjanya rendah sehingga pelayanan terhadap masyarakat rendah. Hal tersebut merupakan indikasi rendahnya kinerja dan kemampuan pegawai pada Kantor Lurah Bebalang sehingga dapat menyebabkan terhambatnya pengembangan karir pegawai tersebut.

Namun didalam pelaksanaan program diklat yang dilaksanakan pada Kantor Lurah Bebalang Bangli masih ada beberapa kendala yang dihadapi, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Penentuan waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kurang sesuai dengan kebutuhan pegawai pada Kantor Lurah Bebalang Bangli dikarenakan program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan sebagian besar direncanakan oleh PemerintahKab. Bangli bukan merupakan usulan kebutuhan program diklat dari Kantor Lurah Bebalang itu sendiri.
2. Materi Diklat yang diberikan kurangsesuai dengan tugas/ pekerjaan para pegawai.

Ditemukan beberapa permasalahan berkaitan dengan pelaksanaan program diklat pada Kantor Lurah Bebalang yang berpengaruh terhdap pengembangan karir pegawai maka sangat layak pada penelitian ini diteliti lebih jauh lagi tentang :Pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai pada Kantor Lurah Bebalang.

1.2. Rumusan Masalah

Bertitiktolak dari latar belakang tersebut di atas maka yang terjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai pada Kantor Lurah Bebalang?”

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai pada Kantor Lurah Bebalang.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai untuk memberikan suatu sumbangan pemikiran yang dapat di pergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam rangka penyempurnaan kebijakan program pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir pegawai.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting di dalam usaha oganisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang

organisasi, karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan- tujuan organisasi dapat tercapai. Sampai sekarang ini belum ada suatu perusahaan atau instansi yang dapat melaksanakan tugas tanpa memerlukan sumber daya manusia. Bahkan ada kecenderungan bahwa semakin besar perusahaan maka semakin besarlah kebutuhan akan sumber daya manusia, begitu pula sebaliknya.

Menurut Taliziduhu Ndraha (2002:7) menyatakan bahwa :”Sumber daya manusia (*Human Resources*) adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional (*the people who are ready, willing and able to contribute to organizational goals*).

Pengertian Sumber Daya Manusia menurut Sulistianti dan Rosidah (2009:10) “Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Potensi fisik merupakan kemampuan fisik yang terakumulasi pada seorang pegawai, sedangkan potensi non fisik merupakan kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang, pengetahuan, *inteligensia*, keahlian, keterampilan, *human relation*”.

Dari pengertian yang telah dikutip diatas maka yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah tenaga kerja, termasuk di dalamnya angkatan kerja yang meliputi potensi fisik dan non fisik dalam memberikan jasa tenaga kerja untuk diri sendiri maupun orang lain baik itu perusahaan swasta maupun negara (pemerintah) dalam usaha pencapaian tujuan.

2.1.2. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi sebagai salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus, karena organisasi harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan diluar organisasi. Maka kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus terus menerus diingatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi. Menurut Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15, Tanggal 13 September 1974 seperti dikutip oleh Utama, (2001:153) “pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun yang berada di luar sekolah, dalam rangka membangun persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila”.

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam kurun waktu yang relatif singkat dan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Gorda, (2004 :121) menyatakan bahwa “diklat sebagai suatu proses kegiatan dari suatu perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap dan perilaku, ketrampilan dan pengetahuan serta kecerdasan SDM sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan”. Secara khusus arti pelatihan adalah lebih menitik beratkan kepada kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan ketrampilan ketimbang pengetahuan dari SDM yang dimiliki oleh perusahaan dalam kaitanya tugas dan tanggung jawab. Heidjarachman dan

Husnan (2002 : 77) menyatakan bahwa “pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memfokuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan. Sedangkan pelatihan adalah suatu kegiatan untuk membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan teknis dan penempatannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan yang diperlukan oleh organisasi dalam usahanya mencapai tujuan”. Yang dikutip oleh Flippo (2001:69) menyatakan bahwa *education is concerned with increasing general knowledge and understanding of our total environment* (pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja). *Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job* (latihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan untuk mengerjakan pekerjaan)”. Berdasarkan definisi diatas dapat dikatakan bahwa diklat memiliki definisi sebagai berikut kegiatan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan serta teori dan ketrampilan praktek serta meningkatkan sikap karyawan untuk mengerjakan pekerjaan baik secara teknis maupun manajerial.

2.1.3. Pengertian Pengembangan Karir

Suatu rencana pengembangan karir yang dibuat seorang pekerja yang disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis. Pengembangan karir merupakan salah satu komponen dalam pengembangan SDM yang sangat penting bagi individu maupun perusahaan. Membantu pegawai untuk mengembangkan karirnya merupakan kewajiban perusahaan, meski sesungguhnya tanggung jawab pencapaian atau pengembangan karir menjadi tanggung jawab individu.

Utama, (2001 : 198) menyatakan bahwa “pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi”.

Soeprianto, (2001 : 65) menyatakan bahwa “pengembangan karir adalah suatu pengembangan tentang kemungkinan-kemungkinan seorang karyawan sebagai individu dapat naik pangkat atau naik jabatan yang dihubungkan dengan kemampuan dan persyaratan karyawan tersebut sehingga dengan kemampuan dan persyaratan karyawan tersebut sehingga dapat mencapai kepuasan kerja yang mendorong peningkatan prestasi dan perkembangan pribadi “.

Gorda, (2004 :142) menyatakan bahwa “pengembangan karir merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seseorang karyawan dan atau manajer SDM dalam rangka pengembangan potensi karyawan untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan”.

Handoko, (2001 :123) menyatakan bahwa “pengembangan karir sebagai peningkatan- peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rancangan karir”.

Berdasarkan definisi diatas dapat dikatakan bahwa “pengembangan karir adalah suatu kondisi yang berkaitan dengan pengembangan seorang individu

sebagai karyawan yang menunjukan adanya kemajuan terhadap status jabatan dalam suatu organisasi sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

2.1.4. Pengertian Kelurahan

Kelurahan adalah pembagian wilayah administratif di [Indonesia](#) di bawah [kecamatan](#). Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, Kelurahan merupakan wilayah kerja [Lurah](#) sebagai Perangkat Daerah Kabupaten atau kota. Kelurahan dipimpin oleh seorang Lurah yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh I Made Sadia (2008) yang berjudul Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai pada Kantor Lurah Kedonganan Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung. Adapun yang menjadi pokok masalah adalah Bagaimanakah pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil pada Kantor Lurah Kedonganan. Dengan hasil Ini menunjukan bahwa pendidikan dan pelatihan memang benar terjadi hubungan yang sangat kuat dan searah antara pendidikan dan pelatihan dengan pengembangan karir pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Torni (2011) yang berjudul pengaruh pendidikan dan latihan (diklat) terhadap pengembangan karier pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Provinsi Bali. Adapun yang menjadi pokok masalah adalah ada atau tidak pengaruh pendidikan dan latihan (diklat) terhadap pengembangan karier pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Provinsi Bali. Dengan hasil pendidikan dan latihan kerja akan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai pada Kantor Sekretaris Daerah Provinsi Bali. Dan hasil bahwa pendidikan dan latihan mempunyai hubungan yang tinggi (kuat) terhadap pengembangan karir pegawai pada Kantor Sekretaris Daerah Provinsi Bali, dengan arah hubungan yang positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Lola Ariska (2014) yang berjudul pengaruh diklat dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir pegawai Balai Karantina Pertanian kelas 1 Padang. Adapun yang menjadi pokok permasalahan yaitu apakah diklat dan disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai Balai Karantina Kelas 1 Padang. Dengan hasil variabel diklat berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian dan Obyek Penelitian

3.1.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat di Kantor Lurah Bebalang yang bertempat di Kelurahan Bebalang, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli.

3.1.2. Obyek Penelitian

Yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan dengan pengembangan karir pegawai pada Kantor Lurah bebalang.

3.2. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah pendidikan dan pelatihan (X) kemudian yang menjadi variabel terikat adalah pengembangan karir (Y).

3.3. Definsi Oprasional

Pendidikan dan pelatihan (X) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah diklat pendukung karir yang dilaksanakan pada Kantor Lurah Bebalang dalam upaya mengembangkan pengetahuan baik yang bersifat teoritis maupun yang bersifat praktis guna meningkatkan keterampilan kerja, kecakapan kerja pegawai agar mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Pengembangan karir (Y) yang dimaksud dalam hal ini adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seorang pegawai negeri sipil pada Kantor Lurah Bebalang sesuai dengan jalur karir yang telah ditetapkan.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Data kuantitatif, yaitu data berbentuk angka-angka atau data yang dapat dihitung jumlahnya, seperti jumlah pegawai dan data kualitatif, yaitu data yang bersifat keterangan yang dapat memberikan gambaran terhadap permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini seperti: struktur organisasi, deskripsi jabatan, **kedudukan, tugas pokok dan fungsi pada Kantor Lurah Bebalang.**

Sumber data yang dikumpulkan adalah data primer (dikumpulkan langsung dari responden dengan mengumpulkan hasil wawancara dan kuesioner) dan data skunder.(dikumpulkan dan diperoleh dari orang lain atau pihak Kantor Lurah. Data sekunder yang dikumpulkan bersumber dari Kantor Lurah Bebalang yang terkait dengan struktur organisasi, sejarah berdirinya dan sebagainya).

3.5. Metode Penentuan Sampel

Formula dasar dalam menentukan ukuran sampel pada penelitian ini adalah nonprobability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Untuk penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yang digunakan adalah *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (sugiyono, 2004 : 126).

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 20 orang pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Lurah Bebalang. Semua populasi dijadikan sebagai responden.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan observasi, koesioner, wawancara dan studi dokumentasi

3.7. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis secara kuantitatif dengan bantuan statistik. Hipotesis yang digunakan akan diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, Analisis Determinasi dan uji signifikansi parsial t (*t-test*).

IV. GAMBARAN UMUM INSTANSI

4.1. Sejarah Singkat Kantor Lurah Bebalang

Kelurahan adalah wilayah kerja Lurah sebagai perangkat Daerah Kabupaten/ Kota terendah dalam wilayah kerja Kecamatan yang merupakan alat dan ujung tombak untuk mencapai tujuan negara, yang berfungsi sebagai perpanjangan tangan pemerintah yang lebih atas dan sebagai alat bagi Kelurahan untuk menyelenggarakan roda pemerintahannya. Berdasarkan Undang-Undang 32 Tahun 2004 Ayat 1 berbunyi bahwa “Kelurahan dibentuk di wilayah kecamatan dengan Peraturan Daerah berpedoman pada Peraturan Pemerintah”. Adapun Peraturan Daerah yang Mengatur Tentang Pemerintah Kelurahan adalah Peraturan Daerah Kabupaten Bangli Nomor 29 Tahun 2003 Tentang Pembentukan Organisasi Kelurahan Bebalang Kabupaten Bangli. Adapun Kelurahan Bebalang dipimpin oleh Lurah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Bangli melalui Camat.

V. PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada kantor Lurah Bebalang

Berdasarkan pembobotan data terhadap 10 pertanyaan dalam kuesioner tentang pendidikan dan latihan serta pengembangan karir pegawai pada Kantor Kantor Lurah Bebalang pada lampiran 4 berjumlah 20 orang responden maka diperoleh jumlah skor dari kedua variabel tersebut.

Analisis yang dipergunakan adalah analisis statistik regresi sederhana, analisis determinasi dan t-test untuk menguji koefisien regresi (uji satu sisi yaitu uji sisi kanan). Analisis statistik tersebut diolah dengan bantuan computer, program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) version 22.0 for windows. Rangkuman hasil analisa yang diperoleh, dapat dilatah pada tabel 5.7 berikut:

Tabel 5.7 Rangkuman Hasil Analisis Statistik antara Pendidikan dan Pelatihan (X) Terhadap Pengembangan Karir (Y) dengan Program SPSS 22.0 for Windows

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.t
Konstanta	14.941	-	-
Diklat (X)	0.623	4.028	0.001
r	0.688		
R ²	0.474		

N = 20
Persamaan regresi, $y = 14.941 + 0.623X$
T tabel (0,05;19) = 1,729

Sumber: Lampiran 5

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengaruh antara variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) dengan variabel terikat (pengembangan karir pegawai) dapat diketahui dengan analisis regresi linier sederhana, dengan rumus sebagai berikut: $Y = a + bx$

Berdasarkan tabel 5.7 tersebut di atas, maka persamaan regresi linier sederhana adalah: $Y = 14.941 + 0.623X$. Dari hasil analisis persamaan regresi linier sederhana di atas, dapat dijelaskan bahwa dari koefisien regresi variabel pendidikan dan latihan (X) sebesar 0,623 mengandung arti bahwa jika pendidikan dan pelatihan mengalami kenaikan 1 satuan maka pengembangan karir pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,623 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pendidikan dan pelatihan dengan pengembangan karir pegawai, semakin meningkat frekuensi pendidikan dan pelatihan yang diberikan maka semakin meningkat pula pengembangan karir pegawai pada Kantor Lurah Bebalang Kabupaten Bangli.

b. Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan (kontribusi) antara variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel terikat (pengembangan karir pegawai), maka digunakan koefisien determinasi. Karena besarnya $r = 0,688$, maka besarnya koefisien determinasi = $r^2 \times 100\%$ atau $0.688^2 \times 100\% = 47.40\%$ atau dari nilai *R Square* (hasil perhitungan SPSS version 22.0 for windows pada Tabel 5.6) sebesar $0,474 \times 100\% = 47.40\%$. Ini berarti pendidikan dan pelatihan memberikan sumbangan terhadap pengembangan karir pegawai sebesar 47.40% sedangkan sisanya disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

c. Analisis Uji t(t-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, sehingga diketahui pengaruh secara parsial antara pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Berdasarkan Tabel 5.7, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 4,028 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,729, ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} , hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis diterima dimana terdapat pengaruh yang positif antara pendidikan dan latihan terhadap pengembangan karir pegawai pada Kantor Lurah Bebalang.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut.

Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Kantor Lurah Bebalang. Hal ini dapat di lihat dari persamaan regresi linier sederhana : $Y = 14.941 + 0.623X$ artinya bahwa setiap kenaikan pendidikan dan pelatihan sebesar satu satuan maka

akan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai pada Kantor Lurah Bebalang. Dari koefisien determinasi diperoleh 47.40% Ini berarti pendidikan dan latihan memberikan sumbangan terhadap pengembangan karir pegawai sebesar 47.40% sedangkan sisanya disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dan dari hasil uji signifikansi parsial (t-test) diperoleh t-hitung 4.028 > t-tabel 1.729 dengan nilai sig. 0.001 < 0.05 berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Kantor Lurah Bebalang.

6.2. Saran

Mengingat pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap pengembangan karir, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

- a) Dalam upaya pengembangan karir setiap pegawai, instansi pemerintah hendaknya lebih memperhatikan pendidikan dan pelatihan, baik metode dan sarana yang digunakan maupun materi yang diberikan, sehingga kedepannya tujuan pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat mencapai sasaran yang diinginkan.
- b) Mengingat pengembangan karir pegawai tidak saja dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan, sebaiknya instansi pemerintah juga memperhatikan variable - variabel lain yang dapat lebih meningkatkan karir pegawai seperti halnya lingkungan kerja, insentif finansial, kepemimpinan yang lebih demokratis dan dinamis, memberikesempatan yang sama dan adil kepada setiap pegawai untuk mengembangkan kemampuan dalam berkarir, menghargai prestasi yang diraih oleh setiap pegawai, penempatan pegawai sesuai dengan bidang kemampuan dan keahlian yang dimiliki serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif sehingga dapat meningkatkan karir pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, 2001, *Manajemen Personalia*, Jilid 1 Edisi Keenam, Jakarta : PT. Penerbit Erlangga.
- Gorda, I. GN. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bali : Astabrata.
- Handoko, T.H.2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu S.,2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Manullang, M. 2004. *Manajemen Personalia*, Edisi ke III. Penerbit Gajah Mada University Press.
- Sadia. 2008. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Kantor Lurah Kedonganan Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung*. Skripsi. Denpasar : Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati.
- Soeprihanto. 2001. *Penilaian kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi I. Yogyakarta : BPF
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : CV. Alfabeta.
- Sulistianti dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori Dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Edisi II. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Taliziduhu. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit PT. Rineka cipta.
- Sutika. 2006. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Han IL Restaurant*. Skripsi. Denpasar : Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Torni. 2011. *Pengaruh Pendidikan dan Latihan (Diklat) Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Bali*. Skripsi. Denpasar : Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai.
- Umar, H. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Granmedia Pustaka Utama.
- Wirawan. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (statistik inferensial)*. Denpasar : Penerbit Keramas Emas.