

## THE INFLUENCE OF FAKTORS THE CARRIER DEVELOPMENT OF KUBUNG SUB DISTRICT REGENCY SOLOK

Oleh :

FAZRIL \*

\* Dosen Tetap STIE Haji Agus Salim Bukittinggi

### ABSTRACT

*This research is background overshadow to lower the of education, training and staffing employee its impact to to carrier development.*

*This research use the quantitative method where data obtained in field to transformation into number so that can be by a statistical calculation. population And this sampel research is all employee of sub district of Regency Solok which is all amounting to 35 people or Total Sampling. Data analysed by using Regression Analysis.*

*Result of research lay open that : (1) there are influence which signifikan by together from education, training and staffing to carrier development, (2) there are influence which signifikan from Komitmen, Experience, Mount the Education and Motivate To Ability of Manajerial Head. By parsial is education ,training and staffing to have an effect on the signifikan of carrier development.*

*From this research result is suggested that by a head can improve the education, training and staffing employee Kubung Of sub district regency Solok.*

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

Terselenggaranya Good Governance merupakan penerapan persyaratan bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa bernegara. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan sistim pertanggung jawaban yang tepat, jelas, terukur dan legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat

berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai pelengkap, tetapi sudah merupakan kekuatan utama dalam menghasilkan competitive advantage dalam konteks komprehensif. Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya manusia pada instansi pemerintah. Maka dalam Undang-

undang Nomor 43 tahun 1999 ditegaskan bahwa manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara berhasil guna dan berdaya guna. Sehubungan dengan hal tersebut Pimpinan di Kecamatan Kubung Kabupaten Solok perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil terutama Tenaga Administrasi dalam pelayanan administrasi yang menunjang pendidikan sebagai tugas pokoknya.

Untuk dapat melaksanakan atau mewujudkan tugas pokok dan fungsinya Kecamatan Kubung Kabupaten Solok memerlukan sumber daya manusia pegawai administrasi sebagai personil layanan administratif yang dapat menjawab tantangan tugas pokok dan fungsi Kecamatan Kubung Kabupaten Solok tersebut, sebab sumber daya yang lain tidak akan memberikan manfaat sepanjang sumber daya manusia pegawai administrasi tidak berfungsi sebagaimana mestinya.

Davis (1993) mendefinisikan karir sebagai semua pekerjaan yang dipegang oleh seseorang selama berkerja. Menurutnya, penampilan, pengalaman, pendidikan yang superior serta suatu

keberuntungan memainkan peranan penting bagi karir seseorang.

Sementara itu Handoko (2000) mendefinisikan karir sebagai semua pekerjaan (jabatan) yang diperoleh selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian, karir dapat menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Dessler (1995) mengatakan pengembangan karir merupakan suatu penekanan pada pemberian bantuan dan kesempatan bagi para pegawai yang memungkinkan mereka untuk menyusun tujuan karir yang realistis. Pemberian kesempatan bagi pegawai untuk mencapai tujuan karirnya akan membantu pegawai untuk menyadari kemampuan mereka dan dengan mengintegrasikan karir individu dengan karir perusahaan maka keduanya akan memperoleh keuntungan. Bagi pegawai keuntungan yang jelas adalah kepuasan, pengembangan pribadi dan kehidupan kerja yang berkualitas. Sedangkan bagi perusahaan dapat meningkatkan level produktifitas, kreatifitas dan efektifitas jangka panjang karena perusahaan akan diperkuat dengan kader-kader

yang terdiri dari pegawai yang sangat merasa terikat yang dilatih dan dikembangkan secara seksama untuk melaksanakan pekerjaan.

Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi terhadap pengembangan karirnya dengan artian semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai cenderung akan semakin tinggi atau akan semakin berkembang karirnya.

Pelatihan mempunyai peran penting terhadap pengembangan karir pegawai karena dengan pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh seorang pegawai sudah barang tentu akan dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, dengan meningkatnya kemampuan seorang pegawai tentu pemanfaatannya dalam bekerja oleh organisasi akan semakin meningkat dengan artian semakin sering pegawai mengikuti pelatihan maka akan semakin meningkat perkembangan karirnya.

Asnawi (1999) penempatan kerja merupakan usaha manajemen untuk mengisi setiap posisi dalam suatu organisasi dengan tenaga kerja yang memenuhi syarat pada saat yang dibutuhkan. Semakin tepat manajemen dalam menempatkan pegawai maka akan

semakin baik pengembangan karirnya karena dengan ditempatkannya seseorang pada tempat yang tepat maka akan berdampak terhadap semangat kerjanya dan akan dapat menciptakan pengembangan karirnya kedepan.

Pengembangan karir mempunyai 2 (dua) kepentingan yaitu kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai itu sendiri. Untuk kepentingan organisasi pengembangan karir menunjukkan adanya kaderisasi dalam rangka persiapan pegawai yang bermutu disetiap tingkatan jabatan. Sedangkan untuk kepentingan pegawai itu sendiri, pengembangan karir menunjukkan adanya kejelasan/kepastian hari depan yang dapat memberi semangat dalam pengabdianya.

Dari uraian di atas dapat dilihat kendala yang dihadapi pada Kecamatan Kubung Kabupaten Solok sehingga pengembangan karir seseorang terhambat yaitu:

1. Berdasarkan Golongan pegawai membengkak pada Golongan III sebanyak 25 orang.
2. Adanya kemandekan bagi tamatan SMA di golongan III/b karena sesuai batas akhir kepangkatan dan bagi tamatan S1 akan berpeluang untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi (S2) dan

mendapat prioritas ikut pelatihan (Diklat Pimpinan Tingkat IV).

3. Adanya kemandekan bagi pejabat struktural eselon IV (Kasi) di golongan III/d karena faktor umur dan tidak ada kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dan dibatasi dengan jenjang kepangkatan PP Nomor 99 tahun 2000 (tabel 1.3).
4. Tidak sesuai pendidikan yang diperoleh pegawai dengan penempatan kerja sehingga berdampak pada hasil pekerjaannya.
5. Tidak tahunya pegawai apa yang akan dikerjakannya setiap hari.
6. Kurang serius pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang merupakan tanggung-jawabnya.
7. Tidak efektifnya pekerjaan/ tugas, karena tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan tugas pokok.

Berdasarkan uraian-uraian di atas penulis melakukan survei di Kecamatan Kubung Kabupaten Solok dan sehubungan dengan hal tersebut diatas penulis tertarik untuk meneliti permasalahan ini dengan judul *"Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di*

*Kecamatan Kubung Kabupaten Solok"*.

#### Perumusan Masalah

Berdasarkan hal di atas maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pendidikan terhadap pengembangan karir pegawai Kecamatan Kubung Kabupaten Solok?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai Kecamatan Kubung Kabupaten Solok?
3. Apakah terdapat pengaruh penempatan terhadap pengembangan karir pegawai Kecamatan Kubung Kabupaten Solok?
4. Apakah terdapat pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap pengembangan karir pegawai Kecamatan Kubung Kabupaten Solok?

#### Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti secara empiris :

1. Pengaruh pendidikan terhadap pengembangan karir pegawai Kecamatan Kubung Kabupaten Solok?
2. Pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai

Kecamatan Kubung Kabupaten Solok?

3. Pengaruh penempatan terhadap pengembangan karir pegawai Kecamatan Kubung Kabupaten Solok?
4. Pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap pengembangan karir pegawai Kecamatan Kubung Kabupaten Solok

#### Manfaat Penelitian.

Adapun penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi peneliti, sebagai kewajiban seorang staf pengajar dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi.
2. Pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumberdaya Manusia.

### KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

#### Kajian Teori

##### *Pendidikan*

Pegawai sebagai sumber daya manusia adalah salah satu komponen produksi dan mempunyai kedudukan penting yang dimiliki organisasi meskipun telah memiliki perangkat teknologi canggih, bahwa tidak lebih akan menjadi tidak berdaya guna jika tidak digerakkan oleh manusia.

Untuk meningkatkan kemampuan seseorang perlu diberikan kesempatan pendidikan (formal) agar

pegawai yang akan ditempatkan pada posisi baru dapat memenuhi kebutuhan organisasi akan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, memiliki kompetensi yang diperlukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pengertian pendidikan menurut Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan "Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan, bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang".

Menurut Coombs dalam Idris dkk (1992:109) pendidikan formal adalah pendidikan di sekolah yang teratur, sistematis, mempunyai jenjang dan yang dibagi dalam waktu-waktu tertentu yang berlangsung dari taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi.

Menurut Celland dalam Dharma (1988:184) menyatakan tingkat pendidikan formal akan mempengaruhi kemampuan dan motivasi berprestasi.

Selanjutnya menurut S. Brojonegoro (1991:71) mengungkapkan pendidikan berarti memberi tuntutan kepada manusia yang belum dewasa dalam pertumbuhan dan

perkembangan, sampai tercapainya kedewasaan dalam arti rohani dan jasmani.

Menurut Hasibuan (1997:76) menyatakan bahwa pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan.

Adapun tujuan pendidikan menurut Zahara Idris & Lisma Jamal (1992:32) secara umum meliputi aspek :

1. Kecakapan
2. Intelektual
3. Strategi kognitif
4. Pengetahuan verbal
5. Keterampilan motorik
6. Sikap

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa melaksanakan pekerjaan diperlukan adanya kemampuan sehingga dapat mendukung terlaksananya pekerjaan dan diduga pendidikan formal akan mempengaruhi pengembangan karir pegawai.

Berdasarkan teori di atas, maka indikatornya adalah tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden.

#### *Pelatihan*

Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk

kebutuhan sekarang. Menurut Handoko (2000:104) latihan yang dimaksud adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Pelatihan menurut Dessler (1997:263) merupakan suatu proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Pelatihan (training) menurut Soekidjo Notoatmojo (2003:28) adalah bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Adapun manfaat pelatihan bagi karyawan menurut Veithzal Rivai (2004:230) adalah :

1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang relatif efektif.
2. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat di internalisasi dan dilaksanakan.
3. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.

4. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi dan konflik.
  5. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
  6. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
  7. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
  8. Memenuhi kebutuhan personel peserta dan pelatih.
  9. Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
  10. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
  11. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
  12. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
3. Memberikan kejelasan bagi peserta tentang apa yang harus dilakukan dalam rangka mencapai sasaran.
  4. Memudahkan penilaian peserta dalam mengikuti pelatihan.
  5. Memudahkan penilaian hasil program pelatihan.
  6. Menghindari kemungkinan konflik antara penyelenggara dengan orang yang meminta pelatihan mengenai efektifitas pelatihan yang diselenggarakan.

Dari pengertian-pengertian diatas dapatlah disimpulkan bahwa pelatihan adalah merupakan upaya untuk memperbaiki sikap tingkah laku atau secara umum adalah kinerja dari seorang karyawan untuk dapat meningkatkan hasil yang lebih baik atau yang lebih produktif.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa indikator dari pelatihan adalah lama pelatihan, jenis pelatihan dan intensitas pelatihan.

#### *Penempatan Kerja*

Pegawai adalah sumber daya yang dimiliki organisasi dan harus dipekerjakan secara efisien, manusiawi dan efektif. Untuk itu organisasi perlu membuat rencana sebaik-baiknya tentang pegawai yang dibutuhkannya, bagaimana

Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan bermanfaat dalam Viethzal Rivai (2004:228) adalah :

1. Menjamin konsistensi dalam menyusun program pelatihan yang mencakup materi, metode, cara penyampaian dan sarana pelatihan.
2. Memudahkan komunikasi antara penyusunan program pelatihan dengan pihak yang memerlukan pelatihan.

merekrutnya, dimana pegawai tersebut akan ditempatkan, bagaimana ia akan dibina dan seterusnya.

Menurut Asnawi (1999:82) penempatan kerja merupakan usaha manajemen untuk mengisi setiap posisi dalam suatu organisasi dengan tenaga kerja yang memenuhi syarat pada saat yang dibutuhkan.

Siagian (2002:168) yang menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami tugas dan mutasi. Yang berarti konsep penempatan mencakup promosi, transfer dan bahkan demosi.

Sikula (1993:196) mengatakan penempatan berarti penyesuaian atau pencocokan keahlian seseorang dengan syarat kerja. Penyesuaian dan pencocokan berguna untuk membedakan kapasitas dan kemampuan manusia yang unik dan untuk menempatkan dengan posisi kerja yang unik dan bertanggung jawab.

#### **Pengembangan Karir**

Istilah karir atau dalam bahasa Inggris "career" telah dikemukakan oleh beberapa ahli dengan berbagai definisi. Wherther dan Davis (1993:377) mendefinisikan

karir sebagai semua pekerjaan yang dipegang oleh seseorang selama berkerja. Menurutnya, penampilan, pengalaman, pendidikan yang superior serta suatu keberuntungan memainkan peranan penting bagi karir seseorang. Orang yang sukses mengidentifikasi semua tujuan karir, merencanakan dan kemudian baru bertindak.

Handoko (2000:131) mengemukakan enam butir kegiatan yang mendukung pengembangan karir seseorang dan dapat dilakukan oleh masing-masing pegawai. Kegiatan-kegiatan tersebut mencakup :

1. Prestasi kerja; merupakan kegiatan yang paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik, karena hal tersebut mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya.
2. Ekposure; menjadi dikenal orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan karir lainnya.
3. Permintaan berhenti, pindah ketempat lain apabila ada kesempatan di tempat lain.
4. Kesetiaan pada organisasi, dimana seseorang bertugas atau bekerja turut menentukan kemajuan karir yang bersangkutan.



5. Mentor atau pembimbing dan sponsor.
6. Kesempatan untuk tumbuh.

Menurut Umar, H. (2000:17) konsep dasar dari pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Karir sebagai suatu urutan promosi atau transfer ke jabatan-jabatan yang lebih besar tanggung jawabnya atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik selama kehidupan kerja seseorang.
2. Karir sebagai petunjuk pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematik dan jelas.
3. Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

#### **Kerangka Pikiran.**

##### ***Pengaruh Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai.***

Seorang pegawai akan dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal bilamana pegawai tersebut didorong oleh suatu motif. Artinya pegawai akan bekerja secara optimal bilamana memiliki motif dalam bekerja. Salah satu motif dari pekerjaannya itu adalah adanya aplikasi dari pendidikan yang telah didapatnya, sehingga ia termotivasi untuk lebih meningkatkan kemampuan dari pegawai yang lain sebagai nilai tambah untuk

pengembangan karir dan penempatan kerja pada posisi yang lebih baik dimasa yang akan datang.

Berdasarkan uraian diatas dapat diduga bahwa pendidikan akan mempengaruhi pengembangan karir pegawai dalam melaksanakan tugas.

##### ***Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai.***

Pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan akan memberikan semangat dan kepuasan serta tanggungjawab yang lebih dan merasa dihargai. Sehingga pegawai tersebut berusaha melaksanakan tugas tepat waktu, sesuai aturan dan petunjuk. Meskipun demikian, hasil kerja yang tinggi memerlukan keterampilan yang tinggi pula. Seseorang tidak akan mampu melaksanakan suatu pekerjaan tanpa memiliki keterampilan. Upaya meningkatkan keterampilan ini dapat dilakukan melalui pelatihan, baik ditempat kerja maupun pelatihan diluar tempat kerja.

##### ***Pengaruh Penempatan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai.***

Penempatan seseorang pada tempat pekerjaan atau job yang tepat merupakan dambaan pegawai. Penempatan yang tepat akan membuat seseorang akan lebih bersemangat dalam bekerja. Kegairahan pegawai akan

5. Mentor atau pembimbing dan sponsor.
6. Kesempatan untuk tumbuh.

Menurut Umar, H. (2000:17) konsep dasar dari pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Karir sebagai suatu urutan promosi atau transfer ke jabatan-jabatan yang lebih besar tanggung jawabnya atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik selama kehidupan kerja seseorang.
2. Karir sebagai petunjuk pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematik dan jelas.
3. Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

#### **Kerangka Pikiran.**

##### ***Pengaruh Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai.***

Seorang pegawai akan dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal bilamana pegawai tersebut didorong oleh suatu motif. Artinya pegawai akan bekerja secara optimal bilamana memiliki motif dalam bekerja. Salah satu motif dari pekerjaannya itu adalah adanya aplikasi dari pendidikan yang telah didapatnya, sehingga ia termotivasi untuk lebih meningkatkan kemampuan dari pegawai yang lain sebagai nilai tambah untuk

pengembangan karir dan penempatan kerja pada posisi yang lebih baik dimasa yang akan datang.

Berdasarkan uraian diatas dapat diduga bahwa pendidikan akan mempengaruhi pengembangan karir pegawai dalam melaksanakan tugas.

##### ***Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai.***

Pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan akan memberikan semangat dan kepuasan serta tanggungjawab yang lebih dan merasa dihargai. Sehingga pegawai tersebut berusaha melaksanakan tugas tepat waktu, sesuai aturan dan petunjuk. Meskipun demikian, hasil kerja yang tinggi memerlukan keterampilan yang tinggi pula. Seseorang tidak akan mampu melaksanakan suatu pekerjaan tanpa memiliki keterampilan. Upaya meningkatkan keterampilan ini dapat dilakukan melalui pelatihan, baik ditempat kerja maupun pelatihan diluar tempat kerja.

##### ***Pengaruh Penempatan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai.***

Penempatan seseorang pada tempat pekerjaan atau job yang tepat merupakan dambaan pegawai. Penempatan yang tepat akan membuat seseorang akan lebih bersemangat dalam bekerja. Kegairahan pegawai akan

menurun dalam dalam bekerja bilamana pegawai merasa ketika tempat yang ia tempati bekerja tidak sesuai dengan pendidikan atau latar belakangnya dan kemampuannya. Dengan arti kata semakin tempat penempatan seorang pegawai akan mempengaruhi pengembangan karirnya.

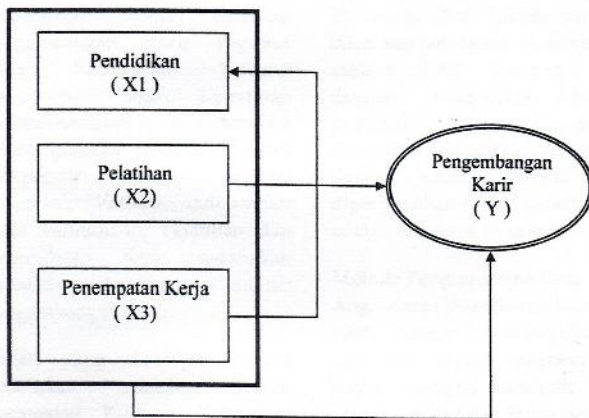
***Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai.***

Pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan akan memberikan semangat dan kepuasan serta tanggungjawab yang lebih dan merasa dihargai. Sehingga pegawai tersebut berusaha melaksanakan tugas tepat waktu, sesuai aturan dan petunjuk. Meskipun demikian, hasil kerja yang tinggi memerlukan

keterampilan yang tinggi pula. Seseorang tidak akan mampu melaksanakan suatu pekerjaan tanpa memiliki keterampilan. Upaya meningkatkan keterampilan ini dapat dilakukan melalui pelatihan, baik ditempat kerja maupun pelatihan diluar tempat kerja.

Dari analisis tersebut, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja secara bersama-sama mempengaruhi pengembangan karir pegawai dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan temuan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran. Maka dengan ini dapat dibuat gambar model teoritis penelitian seperti di bawah ini:



### Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap penempatan kerja pegawai.
2. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.
3. Penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.
4. Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

### METODE PENELITIAN

#### Objek dan Lokasi Penelitian.

Penelitian ini mengkaji pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Kecamatan Kubung Kabupaten Solok. Kemudian variabel-variabel tersebut dikelompokkan menjadi variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yaitu Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja sedangkan variabel dependen adalah Pengembangan Karir.

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah Kantor Kecamatan Kubung Kabupaten

Solok. Pilihan tersebut didasarkan atas pertimbangan berbagai faktor yang akan memperlancar pengumpulan data dalam penelitian, seperti: kemudahan untuk pengambilan data, penggunaan dana yang tidak terlalu besar dalam mengumpulkan data, serta penghematan waktu dan tenaga yang dipergunakan.

#### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai dilingkungan Kecamatan Kubung Kabupaten Solok. Populasi merupakan himpunan dari keseluruhan unit-unit penelitian dan juga populasi merupakan objek penelitian dimana nanti kesimpulan yang akan diambil berkenaan dengan populasi ini. Jumlah pegawai yang bekerja pada Kecamatan Kubung Kabupaten Solok adalah sebanyak 35 orang. Dan Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini melalui *Total Sampling*, yakni dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian sebanyak 35 orang. Berarti jumlah sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang.

#### Metode Pengumpulan Data

Angket atau penyebaran kuesioner yaitu dengan membagi-bagikan kuesioner kepada pegawai agar dapat mengisi formulir isian secara objektif dan kuisisioner yang

telah dilengkapi dengan alternatif jawaban dan responden dapat memilih jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman dan keadaan dilapangan serta nilainya telah ditetapkan oleh peneliti berdasarkan standar kerja yang berlaku ataupun berupa data populasi pegawai.

#### Varabel, Definisi Operasional dan Pengukuran..

Untuk mengetahui arah yang lebih jelas dari penelitian ini, sehingga dapat memberikan kejelasan serta maksud dari variabel sebagai berikut :

#### *Pengembangan Karir (Y).*

Pengembangan karir adalah pemberian kesempatan bagi pegawai untuk mencapai tujuan

karirnya yang akhirnya memperoleh kepuasan kerja, pengembangan pribadi dan kehidupan kerja yang berkualitas.

Maka indikator pengembangan karir meliputi :

1. Informasi tentang karir
2. Kesempatan berkarir
3. Jenjang karir
4. Kepuasan kerja

#### *Pendidikan (X1).*

Pendidikan formal adalah tingkat pendidikan sesuai dengan ijazah pendidikan terakhir. Pendidikan merupakan usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan, bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang.

Tabel 1.  
Variabel Tingkat Pendidikan (X1)  
Berdasarkan Skor

| No. | Tingkat Pendidikan | Skor |
|-----|--------------------|------|
| 1   | S-1                | 4    |
| 2   | D.III              | 3    |
| 3   | SMA                | 2    |
| 4   | SMP                | 1    |

Dari tabel di atas terlihat bahwa tingkat pendidikan Sarjana dengan skor 4, tingkat pendidikan Sarjana Muda (D.III) dengan skor 3, tingkat pendidikan SMA dengan skor 2 dan tingkat pendidikan SMP dengan skor 1.

#### *Pelatihan (X2).*

Pelatihan adalah usaha-usaha yang terencana yang diselenggarakan agar tercapainya penguasaan akan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang relevan terhadap pekerjaan.

Adapun indikator dari pelatihan adalah :

1. Lama pelatihan
2. Jenis pelatihan
3. Intensitas pelatihan

**Penempatan Kerja (X3).**

Penempatan kerja pegawai adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya di organisasi atau perusahaan.

Penempatan kerja meliputi indikator antara lain :

1. Kesesuaian pendidikan
2. Kesesuaian fisik
3. Kesesuaian bakat, minat

**Uji Instrumen Penelitian**

Untuk menghasilkan penelitian yang akurat, dibutuhkan alat ukur yang baik, dan alat ukur dalam penelitian ini disebut dengan instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dipakai untuk mengukur fenomena yang terjadi.

Untuk mendapatkan instrumen penelitian yang baik, langkah-langkah yang perlu dilakukan adalah :

1. Uji Validitas.
2. Uji Reliabilitas (keandalan)

**Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan

analisis deskriptif dan analisis induktif.

- a) Analisis Deskriptif
- b) Analisis induktif

Yaitu pengolahan data yang dilakukan untuk membuat referensi mengenai tingkah laku data yang ada dalam populasi melalui analisis data sampel.

1. Uji Normalitas
2. Uji Homogenitas
3. Uji Multikolinearitas
4. Persamaan Regresi Linear Berganda

Menentukan persamaan regresi linear berganda dengan :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dengan penjelasan :

- Y = Pengembangan Karir
- X<sub>1</sub> = Pendidikan
- X<sub>2</sub> = Pelatihan
- X<sub>3</sub> = Penempatan Kerja
- a = Konstanta
- e = Variabel pengganggu
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien regresi

**Uji Hipotesis.**

1. Uji t
2. Uji F

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Uji Validitas**

Dari olahan data dengan program SPSS versi.12 diperoleh hasil uji validitas terhadap pernyataan-pernyataan (item) yang terdapat

dalam empat variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$ ) sebagai berikut :

Variabel pengembangan karir ( $Y$ ), dari 16 pernyataan yang ada ternyata semuanya valid, artinya pernyataan tersebut dapat dipakai untuk penelitian selanjutnya, sebab koefisien korelasi yang dihitung ( $r_o$ ) besar dari nilai kritisnya pada  $\alpha = 0,05$  ( $r_{tab}$ ) yaitu sebesar 0,361 (lihat Lampiran). Variabel pelatihan ( $X_2$ ), dari 16 pernyataan yang ada, ternyata semuanya pernyataan itu valid, sebab koefisien korelasi yang dihitung ( $r_o$ ) besar dari nilai kritisnya pada  $\alpha = 0,05$  ( $r_{tab}$ ) yaitu sebesar 0,361.

Variabel penempatan ( $X_3$ ), dari 14 pernyataan yang ada ternyata semua item pernyataan valid, artinya semua pernyataan tersebut dapat dipakai untuk penelitian selanjutnya, sebab koefisien korelasi yang dihitung ( $r_o$ ) besar dari nilai kritisnya pada  $\alpha = 0,05$  ( $r_{tab}$ ) yaitu sebesar 0,361 (lihat Lampiran).

#### Uji Reliabilitas Kuisisioner

Dari olahan data dengan program SPSS versi.12 diperoleh hasil uji reliabilitas kuisisioner masing-masing variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$ ) sebagai berikut :

Tabel 2.  
Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner

| No | Variabel                  | Koefisien Alpha | Standard Item Alpha | Nilai Kritis ( $\alpha = 0,05$ ) | Keterangan |
|----|---------------------------|-----------------|---------------------|----------------------------------|------------|
| 1  | Pengembangan karir( $Y$ ) | 0,887           | 0,891               | 0,361                            | Reliabel   |
| 2  | Pelatihan ( $X_2$ )       | 0,886           | 0,886               | 0,361                            | Reliabel   |
| 3  | Penempatan ( $X_3$ )      | 0,936           | 0,947               | 0,361                            | Reliabel   |

Sumber : Olahan data primer, 2007 (Lampiran)

Ternyata dari hasil olahan data yang disajikan dalam Tabel 2. di atas, dapat diungkapkan bahwa kuisisioner-kuisisioner semua variabel ( $Y$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) ternyata reliabel atau dapat dipercaya, sebab semua koefisien reliabilitas alpha kecil dari standard item alphanya atau koefisien reliabilitas

alpha jauh lebih besar dari nilai kritisnya (0,361) pada  $\alpha=0,05$ . Dengan demikian kuisisioner masing-masing variabel (baik variabel bebas maupun variabel tak bebas) dari penelitian ini dapat dipakai untuk penelitian selanjutnya (lihat Lampiran)

**Uji Multikolinearitas**

Persyaratan model regresi berganda adalah sesama variabel bebas tidak berhubungan secara signifikan (disebut juga asumsi klasik). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas, yaitu

(1) tingkat pendidikan, (2) pelatihan dan (3) penempatan pegawai. Dari analisis data diperoleh hasil uji multikolinearitas yang disajikan dalam Tabel 3. di bawah ini :

**Tabel 3.**  
**Uji Multikolinearitas**

| Variabel                | Collinearity Statistics |       |
|-------------------------|-------------------------|-------|
|                         | Tolerance               | VIF   |
| Tingkat Pendidikan (X1) | 0,411                   | 2,431 |
| Pelatihan (X2)          | 0,311                   | 3,217 |
| Penempatan (X3)         | 0,362                   | 2,766 |

Sumber : Lampiran (olahan data primer, 2007)

Berdasarkan Tabel 3. di atas, ternyata sesama variabel bebas (tingkat pendidikan, pelatihan dan penempatan) tidak berhubungan secara berarti, sebab nilai VIF kecil dari 5. Dengan demikian semua variabel bebas yang diteliti dapat memenuhi syarat pemakaian model regresi berganda.

**Estimasi Model Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan olahan data dapat disajikan nilai penduga koefisien regresi linear berganda ke dalam Tabel 4.

**Tabel 4.**  
**Nilai Pendugaan Koefisien Regresi Linear Berganda  $Y = f(X_1, X_2, X_3)$**

| Variabel Bebas                        | Koefisien Regresi | Kesalahan Standar | T <sub>hitung</sub> | T <sub>tab</sub> Df = 31 | Prob. (Sig) | Partial r <sup>2</sup> |
|---------------------------------------|-------------------|-------------------|---------------------|--------------------------|-------------|------------------------|
| Konstanta                             | 12,175            | 4,991             |                     |                          |             |                        |
| Pendidikan (X1)                       | 1,579             | 0,327             | 4,256               | 2,042                    | 0,000       | 0,3982                 |
| Pelatihan (X2)                        | 0,215             | 0,085             | 2,549               | 2,042                    | 0,016       | 0,1731                 |
| Penempatan (X3)                       | 0,315             | 0,092             | 3,431               | 2,042                    | 0,002       | 0,2756                 |
| Variabel Terikat : Pengembangan Karir |                   |                   |                     |                          |             |                        |
| Multiple R = 0,883                    |                   | n = 35            |                     |                          |             |                        |
| R Square = 0,780                      |                   |                   |                     |                          |             |                        |
| Adjusted R Square = 0,759             |                   |                   |                     |                          |             |                        |

Signifikan pada  $\alpha = 0,05$

Sumber : Lampiran (Olahan Data Primer, 2007).



Dari olahan data primer yang disajikan dalam Tabel 4, diperoleh persamaan regresi linear berganda berikut

$$Y = 12,175 + 1,579.X_1 + 0,215 X_2 + 0,315 X_3$$

Koefisien regresi tingkat pendidikan terhadap pengembangan karir pegawai di kantor Camat Kubung Kabupaten Solok adalah positif. Maksudnya semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, maka cenderung akan semakin baik pula pengembangan karir pegawai atau sebaliknya. Jika skor tingkat pendidikan ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan skor pengembangan karir pegawai sebanyak 1,479 satuan. Sumbangan secara parsial tingkat pendidikan terhadap pengembangan karir pegawai sebesar 39,82% dengan asumsi variabel pelatihan dan penempatan tetap.

Koefisien regresi pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai di kantor Camat Kubung Kabupaten Solok adalah positif. Maksudnya semakin sering mengikuti pelatihan, maka cenderung akan semakin baik pula pengembangan karir pegawai atau sebaliknya. Jika skor pelatihan ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan skor pengembangan karir pegawai sebanyak 0,215 satuan. Sumbangan secara parsial

pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai sebesar 17,31% dengan asumsi variabel pendidikan dan penempatan tetap.

Koefisien regresi penempatan terhadap pengembangan karir pegawai di kantor Camat Kubung Kabupaten Solok adalah positif. Maksudnya semakin sesuai penempatan, maka cenderung akan semakin baik pula pengembangan karir pegawai atau sebaliknya. Jika skor penempatan ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan skor pengembangan karir pegawai sebanyak 0,315 satuan. Sumbangan secara parsial penempatan terhadap pengembangan karir pegawai sebesar 27,56% dengan asumsi variabel pendidikan dan pelatihan tetap.

Konstanta dari persamaan regresi di atas adalah sebesar 12,175; hal ini berarti tanpa adanya tingkat pendidikan, pelatihan dan penempatan, maka pengembangan karir pegawai di kantor Camat Kubung Kabupaten Solok sebesar 12,175. Di antara tiga variabel bebas : tingkat pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan penempatan ( $X_3$ ) yang paling tinggi sumbangannya secara parsial terhadap variasi pengembangan karir pegawai di kantor Camat Kubung Kabupaten

Solok adalah variabel  $X_1$  (tingkat pendidikan).

Secara bersama-sama, sumbangan tingkat pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan penempatan ( $X_3$ ) terhadap variasi pengembangan karir pegawai di kantor Camat Kubung Kabupaten Solok sebesar 78%. Hal ini berarti sebanyak 22% pengembangan karir pegawai ditentukan oleh variabel bebas lainnya, yang tidak diteliti. Sumbangan yang disesuaikan (*adjusted*) antara: tingkat pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan penempatan ( $X_3$ ) pegawai di kantor Camat Kubung Kabupaten Solok adalah sebesar 75,9%. Sedangkan tingkat hubungan tiga variabel bebas tersebut ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) terhadap pengembangan karir pegawai sebesar 88,3%, tingkat hubungan ini masuk kategori sangat tinggi.

#### *Pengujian Hipotesis*

Penulis mengemukakan empat hipotesis yang akan diuji. Pada bagian ini penulis menguji semua hipotesis tersebut. Sebelum menguji hipotesis 1, 2 dan 3 penulis menyajikan hasil olahan data ke dalam Tabel 4. Sedangkan untuk menguji hipotesis 4 penulis menyajikan hasil olahan data ke dalam Tabel 5.

Hipotesis pertama penelitian ini adalah secara parsial terdapat

pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan ( $X_1$ ) terhadap variasi pengembangan karir pegawai di kantor Camat Kubung Kabupaten Solok.

Dari Tabel 4. diperoleh koefisien regresi tingkat pendidikan atas pengembangan karir pegawai sebesar 1,479 dan kesalahan standar atas koefisien regresi sebesar 0,327. Berdasarkan kedua angka tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,526; jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 2,042 ; maka akibatnya  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . dan  $H_0$  ditolak ( $\beta_1 \neq 0$ ). Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini terbukti diterima, jadi terbukti "terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan ( $X_1$ ) terhadap variasi pengembangan karir pegawai di kantor Camat Kubung Kabupaten Solok. Hipotesis kedua penelitian ini adalah secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap variasi pengembangan karir pegawai di kantor Camat Kubung Kabupaten Solok.

Dari Tabel 4. diperoleh koefisien regresi pelatihan atas pengembangan karir pegawai sebesar 0,215 dan kesalahan standar atas koefisien regresi sebesar 0,085. Berdasarkan kedua angka tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,549;

jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 2,042 ; maka akibatnya  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . dan  $H_0$  ditolak ( $\beta_1 \neq 0$ ). Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini terbukti diterima, jadi terbukti "terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan ( $X_2$ ) terhadap variasi pengembangan karir pegawai di kantor Camat Kubung Kabupaten Solok.

Hipotesis ketiga penelitian ini adalah secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan penempatan ( $X_3$ ) terhadap variasi pengembangan karir pegawai di kantor Camat Kubung Kabupaten Solok.

Dari Tabel 4. diperoleh koefisien regresi penempatan atas pengem-

banan karir pegawai sebesar 0,315 dan kesalahan standar atas koefisien regresi sebesar 0,092. Berdasarkan kedua angka tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,431; jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 2,042 ; maka akibatnya  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . dan  $H_0$  ditolak ( $\beta_1 \neq 0$ ). Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini terbukti diterima, jadi terbukti "terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan ( $X_3$ ) terhadap variasi pengembangan karir pegawai di kantor Camat Kubung Kabupaten Solok.

Untuk menguji hipotesis 4, penulis menyajikan hasil analisis data ke dalam Tabel 5, sebagai berikut.

Tabel 5.  
Analisis Varians

| Sumber Variasi | Jumlah Kuadrat | DF | Rata-rata Kuadrat | F ratio | Prob. (Sig.) |
|----------------|----------------|----|-------------------|---------|--------------|
| Regresi        | 1.379,170      | 3  | 459,723           |         |              |
| Residual       | 389,001        | 31 | 12,548            | 36,636  | 0,000        |
| Total          | 1.768,171      | 34 |                   |         |              |

\*) Signifikan pada  $\alpha = 0,05$

Sumber : Lampiran (Olahan Data Primer, 2007)

Hipotesis keempat penelitian ini adalah secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan penempatan ( $X_3$ ) terhadap pengembangan

karir pegawai di kantor Camat Kubung Kabupaten Solok.

Dari Analisis data seperti yang disajikan dalam Tabel 5. diperoleh  $F_{hitung} = 36,636$  sedangkan  $F_{tabel}$

pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 2,92; jadi  $F_{hitung}$  besar  $F_{tabel}$ ; akibatnya  $H_0$  ditolak (salah satu  $\beta \neq 0$ ). Dengan demikian terbukti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan penempatan ( $X_3$ ) terhadap variasi pengembangan karir pegawai di kantor Camat Kubung Kabupaten Solok.

#### Pembahasan.

Berdasarkan dari hasil analisis uji hipotesis didapat hasil penelitian bahwa pendidikan, pelatihan dan penempatan secara bersama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Artinya semakin tingkat pendidikan pegawai, diberikan pelatihan serta ditempatkan pada tempat yang tepat maka akan dapat mempengaruhi atau meningkatkan pengembangan karir pegawai.

Hasil analisis menjelaskan bahwa variabel pendidikan dan variabel pelatihan berada pada kategori cukup baik. Artinya, pendidikan dan pelatihan pegawai Kecamatan Kubung Kabupaten Solok masih perlu ditingkatkan. Perhitungan statistik menunjukkan bahwa sebaran jawaban responden masih berada pada kriteria cukup baik. Artinya responden merasa bahwa tingkat pendidikan belum

maksimal, sedangkan pelatihan pegawai masih perlu ditingkatkan.

Hasil temuan secara statistik tersebut sejalan dengan temuan empiris di lapangan yang menjelaskan bahwa akan merasa puas dan akan meningkatkan hasil pekerjaannya jika pimpinan memperhatikan keinginan dan hasrat mereka.

Signifikannya pengaruh variabel pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap variabel pengembangan karir pegawai sejalan dengan pendapat Schuler & Jackson yang disadur oleh Sobari dan Kartini (1997:276) yang menyatakan bahwa "tepat tidaknya penempatan seseorang dalam tuntutan pekerjaan, juga kecocokan antara kepribadian, minat, kesukaan serta kesempatan dan budaya yang terkait dengan perusahaan secara keseluruhan". Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja pegawai terlaksana jika pendidikan dapat diarahkan sehingga pegawai merasa memiliki ilmu yang lebih baik dan dapat dikembangkan begitu juga dengan penelitian semakin banyak pelatihan yang dimiliki semakin bagus pencapaian hasil pekerjaan dan akan berdampak pada posisi didalam penempatan kerja pegawai.

Oleh karena itu pendidikan sangat mempengaruhi tingkah laku seseorang untuk berbuat dan melangkah kedepan untuk kemajuan karir dan kepuasan yang akan didapat dengan adanya kesesuaian didalam penempatan posisi kerjanya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Moenir (1998) yang mengemukakan bahwa kemampuan mempunyai hubungan dengan tugas atau pekerjaan yang berarti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan atas dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Dalam hal ini jelas terlihat bahwa penempatan kerja bagi pegawai sangat dipengaruhi oleh sampai beberapa jauh pimpinan mau dan menginginkan pegawai atau sumber daya manusia yang dimiliki mempunyai pengetahuan yang tinggi atau yang memadai untuk dan seusia mereka.

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini sesuai dengan pendapat Dessler (1997:263) yang menyatakan pelatihan merupakan suatu proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut Wexley dan Yukl (1986) mengatakan pelatihan adalah usaha-usaha yang terencana yang diselenggarakan agar tercapainya penguasaan akan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang relevan terhadap pekerjaan. Berdasarkan pendapat diatas pelatihan sangat diperlukan untuk mendukung pencapaian hasil kerja sehingga pimpinan dapat melihat potensi yang dimiliki pegawai untuk ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap penempatan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa usaha pimpinan Kecamatan Kubung Kabupaten Solok untuk mewujudkan penempatan kerja yang sesuai akan berdampak pada pencapaian hasil kerja pegawai itu sendiri.

Sesuai rincian di atas dapat dipahami bahwa menempatkan seseorang pada posisi yang tepat dapat dilihat dengan pendidikan yang dimiliki serta pelatihan yang dipunyai. Pengaruh utama tersebut umumnya dapat dipengaruhi langsung oleh pendidikan yang didapat oleh seorang pegawai serta adanya pelatihan yang akhirnya men-

dukung penempatan kerja seseorang. Dengan adanya perhatian dari pimpinan terhadap pegawai bahwa pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh terhadap penempatan kerja yaitu dengan adanya kesesuaian antara pendidikan, kesesuaian fisik serta adanya kesesuaian minat dan bakat yang dipunyai seorang pegawai.

Signifikannya pengaruh variabel pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap pengembangan karir sejalan dengan pendapat Dessler (1995:546) mengatakan pengembangan karir merupakan suatu penekanan pada pemberian bantuan dan kesempatan bagi para pegawai yang memungkinkan mereka untuk menyusun tujuan karir yang realistis. Pemberian kesempatan bagi pegawai untuk mencapai tujuan karirnya akan membantu pegawai untuk menyadari kemampuan mereka dan dengan mengintegrasikan karir individu dengan karir perusahaan maka keduanya akan memperoleh keuntungan. Bagi pegawai keuntungan yang jelas adalah kepuasan, pengembangan pribadi dan kehidupan kerja yang berkualitas. Sedangkan bagi perusahaan dapat meningkatkan level produktifitas, kreatifitas dan efektifitas jangka panjang karena perusahaan akan diperkuat

dengan kader-kader yang terdiri dari pegawai yang sangat merasa terikat yang dilatih dan dikembangkan secara seksama untuk melaksanakan pekerjaan.

Selain itu juga sesuai dengan pendapat Hadari Nawawi (1998:289), yang mengatakan pengembangan karir dapat diartikan sebagai :

1. Satu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu;
2. Perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang;
3. Usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengembangan karir adalah sesuatu yang terjadi dengan sendirinya seiring bertambahnya waktu dan merupakan suatu usaha yang sengaja untuk meningkatkan karir seseorang.

Berdasarkan deskripsi variabel diperoleh jumlah rata-rata skor pendidikan pegawai Kecamatan Kubung Kabupaten Solok dinilai

cukup baik, yang berarti bahwa pendidikan pegawai Kecamatan Kubung Kabupaten Solok masih perlu ditingkatkan.

Secara parsial Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini sesuai dengan pendapat Redja Mudyaharjo (1998:8) mengatakan pada dasarnya proses pendidikan bertujuan agar orang mempunyai kemampuan meningkatkan taraf hidupnya lahir dan batin sebagai individu, pegawai/karyawan, warga Negara dan makhluk Tuhan. Hal ini berarti bahwa pendidikan pada hakikatnya bertujuan untuk menguak potensi-potensi yang ada didalam diri manusia agar dapat meningkatkan kecerdasan dan kualitas hidupnya.

Berdasarkan deskripsi variabel diperoleh jumlah rata-rata skor pelatihan pegawai Kecamatan Kubung Kabupaten Solok dinilai cukup baik, yang berarti bahwa pelatihan pegawai Kecamatan Kubung Kabupaten Solok perlu ditingkatkan.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Handoko (2000:14) yang mengatakan bahwa latihan yang dimaksud adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Hal ini berarti bahwa semakin

ditingkatkan pelatihan seseorang maka semakin berkembang penguasaan materi pekerjaan pegawai.

Sedangkan pemempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini sesuai dengan pendapat Hariandja (2002:156) yang mengatakan bahwa penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan atau (transfer), atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Sedangkan Sikula (1993:196) mengatakan penempatan berarti penyesuaian atau pencocokan keahlian seseorang dengan syarat kerja. penyesuaian dan pencocokan berguna untuk membedakan kapasitas dan kemampuan manusia yang unik dan untuk menempatkan dengan posisi kerja yang unik dan bertanggungjawab.

Signifikansi pengaruh variabel pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap variabel pengembangan karir mengakibatkan apabila terjadi penurunan salah satu variabel (bebas)

exogenous maka variabel pengembangan karir juga akan menurun.

Sesuai dengan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan pengembangan karir pegawai Kecamatan Kubung Kabupaten Solok perlu dilakukan peningkatan fungsi pendidikan, mengadakan pelatihan-pelatihan yang bermanfaat dan sesuai dengan pekerjaan serta penempatan posisi kerja yang sesuai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini membahas tentang pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap pengembangan karir pegawai Kecamatan Kubung Kabupaten Solok, dan setelah dilakukan penelitian dan analisis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Kecamatan Kubung Kabupaten Solok. Hal ini menunjukkan bahwa untuk menempatkan seseorang tidak dapat dilakukan hanya dengan meningkatkan pendidikan saja tetapi harus dibarengi dengan pertambahan pendidikan non formal seperti pelatihan yang sesuai dengan posisi pekerjaan yang akan dilakukan.

Hal ini menunjukkan pengembangan karir tidak dapat dilakukan dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan saja, tapi harus diselaraskan dengan kesesuaian penempatan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, maka disarankan agar :

1. Untuk meningkatkan pengembangan karir pegawai Kecamatan Kubung Kabupaten Solok melalui pendidikan saran yang perlu ditingkatkan yaitu dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menambah ilmu pengetahuan karena masa kerja yang cukup panjang bagi pegawai itu sendiri.
2. Dalam rangka meningkatkan pengembangan karir melalui pelatihan berdasarkan indikator terendah yaitu lamanya pelatihan yang ditempuh maka langkah yang ditempuh yaitu dengan memaksimalkan frekuensi pelatihan sehingga inti dari pelatihan itu sendiri lebih terfokus untuk pencapaian hasil pekerjaan.
3. Dalam upaya meningkatkan pengembangan karir pegawai Kecamatan Kubung Kabupaten Solok melalui penempatan kerja, berdasarkan indikator



terendah yaitu kesesuaian fisik maka disarankan untuk melihat kondisi seorang pegawai apakah sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukannya, beban kerja yang tidak melebihi kapasitas yang seharusnya dibebankan kepada pegawai.

4. Penelitian ini perlu dilanjutkan dimasa datang dengan variabel-variabel lain yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai karena pengaruh variabel lainnya ini baik relatif besar, yaitu sekitar 35,6%.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (1995), *Manajemen Personalia*, Edisi 3, Jakarta, Prenhallindo.
- Fazril, (2001), *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Kebersihan DKI Jakarta*.Jurnal Unbor,Jkt
- Gibson (1997), *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Jilid I, Edisi VIII, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Handoko (2000), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, SP (1997), *Sumber Daya Manusia Dasar Kunci Keberhasilan*, PT Gunung Agung, Jakarta.
- Martoyo (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke II, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Mengkunegara, A.P. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moenir (1998), *Pendekatan Organisasi dan Manajemen terhadap Pembinaan Pegawai*, PT Gunung Agung, Jakarta.
- Napitupulu, W.P (1998), *Dimensi-Dimensi Pendidikan*, Badan Penerbit Kristen, Jakarta.
- Rivai, Veithzal (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2002), *Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi*, PT Gunung Agung, Jakarta.
- Umar, H. (2000), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wherther dan Davis (1993), *Personal Management and*

- Human Recource*, Mc Graw-Hill Book Company.
- Wexley dan Yukl (1986),  
*Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta, Prenhallindo.
- Zahara Idris & Lisma Jamal (1992),  
*Pengantar Pendidikan*, PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.