**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP**

**PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KANTOR**

**KECAMATAN LOA JANAN ILIR**

**Serli Mailina1 , Marsuq2 , Marjoni3**

1Fisipol, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,Indonesia

2Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75234,Indonesia

**ABSTRAK**

Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai, akan menjadi tujuan utama bagi pihak perusahaan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, maka tanggung jawab dan peran pegawai benar-benar memberikan hasil kerja yang lebih baik dan berkualitas. Dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan pegawai dari jenis yang tepat, pada tempat dan waktu yang tepat serta jumlah yang tepat, maka diperlukan suatu pendidikan dan pengembangan yang efesien dan efektif, yang memiliki rumusan malasah apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kcematan Loa Janan Ilir. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan analisis deskripsi kuantitaif dengan penelitian *explanatory research* (Kuncoro,2007).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil analisi maka dapat ditarik kesimpulan, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) berada pada skala baik, artinya, bahwa pendidikan dan pelatihan sudah sesuai dengan program. Pelaksanaan pengembangan karir telah dilaksanakan dengan baik.

**Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir**

**BAB. I PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Semakin kompleknya suatu permasalahan dan tugas yang harus dilakukan, maka proses pendidikan dan pengembangan karir para pegawai akan menjadi tujuan utama bagi pihak perusahaan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, maka tanggung jawab dan peran pegawai benar-benar memberikan hasil kerja yang lebih baik dan berkualitas. Martoyo (2015:29) memberikan pengertian bahwa pendidikan adalah suatu proses pemberian pengetahuan dan kemampuan untuk lebih berkualitas. Dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan pegawai dari jenis yang tepat, pada tempat dan waktu yang tepat serta jumlah yang tepat, maka diperlukan suatu pendidikan dan pengembangan yang efesien dan efektif.

Pengembangan karir harus diusahakan secara aktif, dengan tidak sekedar menunggu bersamaan dengan pertambahan usia. Disamping itu posisi/jabatan yang dimaksud dalam pengertian pertama, tidak boleh sekedar ditunggu tetapi harus diperjuangkan. Oleh karena itu didalam pengertian yang ketiga dikatakan bahwa pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan, yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja.

Untuk mendukung dan menunjang kegiatan-kegiatan yang menyangkut dengan kegiatan operasional dilapangan maupun dalam tenaga pendidik, maka diperlukan suatu usaha perusahaan disamping untuk meningkatkan sumber daya manusia, juga melakukan upaya peningkatan jabatan para pegawai termasuk dalam hal ini pengembangan karir dilingkungannya, hal ini dilakukan untuk memberikan kesempatan para pegawai yang memiliki kemampuan dan prestasi kerja yang baik selama ini, memberikan motivasi kerja para pegawai.

Pendidikan dan pelatihan merupakan inti dari suatu pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, kecakapan, pengetahuan dan perilaku sumber daya manusia yang ada sehingga tercapai tingkat produktivitas yang tinggi. Hal ini dilaksanakan dalam unit-unit organisasi atau diluar organisasi. Dengan kata lain melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan potensi sumber daya manusia yang semula terpendam dapat digali dan dikembangkan untuk selanjutnya dapat dimanfaatkan sesuai dengan kepentingan organisasi dan mencapai tujuan organisasi.

Pendidikan dan pelatihan yang mutlak perlu dilakukan. Hal ini tergambar pada berbagai jenis manfaat yang dapat dipetik dari padanya baik bagi organisasi, bagi sumber daya manusia yang terlibat maupun bagi pembinaan dan pemeliharaan serta hubungan yang serasi antara berbagai kelompok kerja dalam suatu organisasi.

Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa melalui pendidikan dan pelatihan erat kaitannya dengan pengembangan karir dari tenaga kerja dalam organisasi. Selain itu pengembangan karir dibutuhkan untuk kelangsungan organisasi dalam mencapai hasil yang diharapkan untuk mencapai hasil yang diharapkan untuk pencapaian hasrat dalam karir atau pengetahuan yang lebih luas tentang ruang lingkup kerja. Para tenaga kerja akan memiliki kemauan untuk mengkontribusikan kemampuannya apabila organisasi dapat memenuhi kebutuhan mereka. Dengan demikian mereka akan merasa puas dan semangat kerja akan timbul dan mereka akan bekerja dengan baik. Pengembangan karir perlu direncanakan dengan sebaik-baiknya sehingga organisasi dapat mengembangkan sumber daya manusianya yang punya potensi untuk dipromosikan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis memilih judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir”.

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka dapat merumuskan suatu permasalahan sebagai berikut: Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir.

* 1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir.

* 1. **Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu khususnya yang berkaitan dengan variabel penelitian.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk merumuskan kebijakan stragis dalam meningkatkan pendidikan, dan pelatihan serta pengembangan karir bagi Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir.
3. Diharapkan juga bagi para pihak sebagai bahan informasi yang memerlukan sehubungan dengan hasil penelitian ini.

**BAB III. METODE PENELITIAN**

* 1. **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Jenis pendekatan yang peneliti gunakan adalah jenis pendekatan analisis deskripsi kuantitatif dengan penelitian *explanatory research* (Kuncoro,2007). Data penelitian eksplanatori dapat diperoleh dengan menggunakan teknik dokumentasi, pengamatan, kuesioner dan wawancara, kemudian berusaha menganalisis dan menginterpretasikannya untuk mengambil kesimpulan guna menjelaskan hubungan yang terjadi.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian observasional dengan desain *cross sectional study,* karena variabel penelitian ini diperoleh dalam kurun waktu bersamaan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yakni penelitian yang menggambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data, karena variabel yang diteliti bersifat laten. Untuk memperoleh data informasi yang dibutuhkan secara lebih akurat dan dapat dipercaya tentang pelaksanaan penilaian kinerja ini. Peneliti melakukan wawancara yang mendalam dengan staf bagian SDM yang berkaitan langsung dengan sampel yang akan diteliti.

* 1. **Populasi dan Sampel**

Arikunto (2018:117) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi. Populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel, Arikunto (2018:120) mengemukakan bahwa apabila subjek kurang dari 100 (seratus), maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Pengambilan populasi dalam penelitian ini menggunakan sensus, yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir sebanyak 20 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS).

* 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian kepustakaan (*library research)* yaitu pencarian bahan-bahan dan toeri-teori dengan mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.
2. Observasi, yaitu pengumpulan data melalui pengamatan langsung pada fenomena yang terjadi yang berhubungan dengan variabel penelitian.
3. Kuesioner (angket), yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang bersifat tertutup dengan beberapa alternatif pilihan jawaban, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang paling tepat menurut pertimbangannya.
4. Wawancara (interview), yaitu cara pengumpulan data dengan berpedoman pada daftar pertanyaan sebelumnya. Cara ini berguna pula untuk mendapatkan masukan‑masukan yang kiranya belum tercakup didalam pertanyaan kuisioner, untuk menggali informasi atau keterangan terkait dengan variabel penelitian, tetapi tidak tercakup dalam daftar quesioner/angket).

Skala yang digunakan adalah skala likert, karena paling sering digunakan untuk mengukur persepsi responden dalam suatu objek. Skala Likert (Sugiyono, 2011:107) digunakan mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Untuk mempermudah dalam pengukuran data ditetapkan nilai standar, dengan angka-angka sebagai patokan yang menunjukkan tinggi rendahnya setiap gejala. Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1989:110) mengatakan bahwa biasanya seseorang peneliti menginginkan *range*  yang cukup besar, sehingga informasi yang dikumpulkan lengkap. Adapaun peneliti yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jengjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 3 jenjang dengan masing-masing diberikan nilai yaitu :

1. Bila responden menjawab (a), makan akan diberi nilai 3
2. Bila responden menjawab (b), makan akan diberi nilai
3. Bila responden menjawab (c), makan akan diberi nilai
   1. **Definisi Operasional**

Berpedoman pada uraian diatas, maka penulis kemukakan inidikator-indikator dari variable dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan, indikatornya :

Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan

Pendidikan dan Pelatihan Fungsional

Pendidikan dan Pelatihan Teknis

1. Pengembangan Karir, indikatornya :
2. Mutasi
3. Promosi
4. Penilaian Prestasi Kerja

**3.5 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan análisis regresi sederhana. Adapun rumus regresi sederhana adalah:

Rumus Y’ = a + bX

Y = Pengembangan Karir

X = Pendidikan dan Pelatihan

a = Konstanta (nilai Y’ apabila X – 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Nilai-nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan Rumus dibawah ini :

a =   (Σy) (Σx²) – (Σx) (Σxy)  
.                n(Σx²) – (Σx)²

b =   n(Σxy) – (Σx) (Σy)  
.                n(Σx²) – (Σx)²

Untuk mengukur hubungan besar atau kecilnya Pendidikan dan Pelatihan dengan Pengembangan Karir Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir, maka saya mengunakan pedoman interprestasi koefisien korelasi berikut ini :

**BAB 1V. PEMBAHASAN**

* 1. **Gambaran Umum Lokasi Penelitian**
     1. **Sejarah Singkat Kecamatan Loa Janan Ilir**

Loa Janan Ilir adalah salah satu kecamatan di Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur, Indonesia. Sebelum

nya, Loa Janan Ilir adalah sebagai kelurahan di kecamatan Samarinda Seberang. Pada tahun 2006, Loa Janan Ilir dimekarkan menjadi tiga kelurahan, yakni Sengkotek, Simpang Tiga, dan Tani Aman sehingga secara administratif, nama kelurahan Loa Janan Ilir tidak ada lagi. Kemudian nama Loa Janan Ilir diusulkan untuk dipakai kembali, bukan sebagai kelurahan baru, melainkan sebagai kecamatan baru. Pada tanggal 28 Desember 2010, kecamatan Loa Janan Ilir diresmikan, bersamaan dengan tiga kecamatan pemekaran lainnya.

* + 1. **Visi dan Misi**

Visi : *“Terwujudnya pelayanan yang prima dengan sumber daya Aparatur yang handal, bersih, dan berwibawa untuk meningkatkan Partisipasi masyarakat serta mendorong terciptanya wilayah yang berwawasan lingkungan”.*

Misi : “*Meningkatkan sarana dan prasarana pelayanan, meningkatkan kualitas pelayanan yang cepat dan tepat, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, meningkatkan kualitas keimanan dan ketakwaan aparatur, meningkatkan disiplin aparatur, meningkatkan kesempatan masyarakat untuk berperan serta dalam kegiatan pembangunan, meningkatkatkan kualitas kesehatan dan meningkatkan keamanan dan ketertiban masyarakat”.*

* + 1. **Luas Wilayah Kecamatan dan Geografis**

Kecamatan Loa Janan Ilir memiliki luas wilayah sebesar 26,13 km2 yaitu, 3,64% dari total wilayah kota Samarinda, terdiri dari 5 Kelurahan yaitu Kelurahan Harapan Baru, Rapak Dalam, Sengkotek, Simpang Tiga dan Tani Aman. Secara administrasi batas wilayahnya sebagai berikut : Sebelah Utara : Sungai Mahakam

Sebelah Timur : Kecamatan Samarinda Sebrang

Sebelah Selatan : Kecamatan Palaran dan Kabupaten Kutai Kartanegara

Sebelah Barat : Sungai Mahakam

**Tabel No. 4.2**

**Data Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Loa Janan Ilir**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Nama** | **Golongan** | **Jabatan** |
| 1 | Syahrudins, S.Sos | IV/a | Camat |
| 2 | Abidinsyah, S.Sos, M.Si | IV/a | Sekcam |
| 3 | Drs. H. M. Guntur, M.Ap | IV/a | Kasi Pemerintahan Umum |
| 4 | Rusdi, S.Sos | III/d | Kasi Ekonomi dan Pembangunan |
| 5 | Iskandar, S.Sos | III/d | Kasi Pelayanan Umum |
| 6 | Lamiyo, S.Sos | III/d | Kasi Kesra dan P M |
| 7 | Zulfian Syahrani | III/c | Kasi Kebersihan & L H |
| 8 | Muhammad | III/c | Kasubbag. Peren. Program & Keuangan |
| 9 | Junaidi | III/c | Kasubbag. Umum & Kepegawaian |
| 10 | Adriani, S.Hut | III/c | Pengelola Data Pelayanan Umum |
| 11 | Hernes G, A.Md | II/d | Pengelola Data Pelayanan Umum |
| 12 | Khanifah | II/c | Pengelola Data Ekobang |
| 13 | Herunata Sanjaya | II/c | Pengelola Program dan Laporan |
| 14 | Supriadi | II/c | Pengelola Lingkungan |
| 15 | Mansur | II/c | Pengelola Data Subbag. Umum & Kepeg. |
| 16 | M. Ardan | II/c | Pengelola Keuangan |
| 17 | Tumanggor Chrismanuel, A. Md | II/c | Pengelola Sarana & Prasarana Kantor |
| 18 | Irwan Syafitri | II/c | Pengelola Sarana & Prasarana Kantor |
| 19 | Adi Syahyudi | II/b | Pengelola Data Tata Pemerintahan |
| 20 | Rusdysyam | II/b | Pengelola Kepegawaian |

* + 1. **Deskripsi Tugas Pemerintahan Kecamatan Loa Janan Ilir**

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Camat sebagai pimpinan Kecamatan di bantu oleh pelaksana diantaranya Sekretaris Camat, seksi-seksi dan jabatan fungsional lainnya. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai susunan dan tugas pokok serta fungsinya pada masing-masing unit organisasi Kecamatan dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Camat mempunyai tugas :**

1. Membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan kewenangan di wilayah Kecamatan.
2. Memberikan data dan informasi mengenai pelayanan umum serta memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati sebagai bahan dalam mengambil keputusan.
3. Memimpin, mengkoordinasikan, mengendalikan serta mengawasi semua kegiatan Kecamatan.
4. Memberikan data dan informasi mengenai situasi Kecamatan serta pertimbangan kepada Bupati sebagai bahan untuk menetapkan kebijakan dan atau keputusan.
5. Mengusulkan penetapan pegawai Kantor dalam jabatan tertentu di lingkungan Kantor berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Menjalin kerjasama dengan semua Dinas/Instansi untuk kepentingan dan kelancaran pelaksanaan tugas.

**4.2 Analisi Data**

* + 1. **Regresi Linier Sederhana**

Adaupun alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel *independent* (X) Pendidikan dan Pelatihan dengan pengembangan karir kerja pegawai (Y).

Dalam rangka mempermudah dan mempercepat proses analisis regresi berganda dalam penelitian ini, maka dipergunakan sistem komputerisasi dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 25.0 berikut ini merupakan hasil analisis data yang diambil berdasarkan kuesioner kepada 20 responden, sebagai berikut:

**Tabel No. 4.15**

**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Coefficientsa | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -0,317 | 0,990 |  | -0,320 | 0,752 |
| Pendidikan & Pelatihan | 0,892 | 0,366 | 0,498 | 2,434 | 0,026 |
| a. Dependent Variable: Pengembangan Karir | | | | | | |

*Sumber: Data Primer Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui, nilai a sebesar -0,317 nilai b1 sebesar 0,892. Dari data tersebut maka diperoleh nilai persamaan regresinya sebagai berikut :

**Y = -0,317 + 0,892 X**

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan :

Variabel Pendidikan dan Pelatihan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap pengembangan karir pegawai.

Koefisien Pendidikan dan Pelatihan memberikan nilai sebesar 0,892 yang berarti bahwa jika semakin tinggi, maka pengembangan karir pegawai akan mengalami peningkatan.

Karena dalam persamaan tersebut terdapat tanda positif (+), hal ini berarti bahwa jika variabel Pendidikan dan Pelatihan mengalami peningkatan maka akan meningkatkan pengembangan karir pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir.

* + 1. **Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R2)**

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel *independent* terhadap *dependent* dapat dilihat dari nilai koefisien kolerasi (R) serta analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. R2 mampu memberikan informasi mengenai variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan. Apabila R2 mendekati angka satu berarti terdapat hubungan yang kuat. Nilai R dan R2 yang diperoleh dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel No. 4.16**

**Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .498a | 0,248 | 0,206 | 0,37973 |
| a. Predictors: (Constant), Pendidikan & Pelatihan | | | | |

*Sumber : Data Primer Diolah, 2019.*

Berdasarkan hasil data didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,498. Hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) terhadap variabel pengembangan karir (Y) dengan tingkat hubungan sedang karena berada diinterval koefisien 0,340-0,679. Sedangkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,248 artinya bahwa 24,8% variasi dari variabel pengembangan karir dapat dijelaskan oleh variabel Pendidikan dan Pelatihan (X), Sedangkan 72,2% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

* + 1. **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas (X) berpengaruh terhadap terikat (Y). Pengaruh yang diberikan keempat variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi Pendidikan dan Pelatihan maka mengakibatkan semakin tinggi pula pengembangan karir pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

**Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan karir Pegawai**

Pengembangan karir pegawai adalah faktor yang cukup penting untuk tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Meskipun organisasi memiliki sumber daya yang cukup banyak serta peralatan yang modern tanpa disertai pegawai yang memiliki kinerja yang baik maka sumber daya dan peralatan tersebut tidak dapat dimanfaatkan secara optimal. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Agar prospek karir seseorang dapat maju dan berkembang perlu dilakukan pengembangan karir dengan memberikan kesempatan bagi pegawai negeri sipil guna memenuhi persyaratan yang memungkinkannya melakukan gerak dan suatu posisi lain yang diinginkan

Pengembangan karir itu dapat berupa mutasi maupun promosi jabatan, mutasi dimaksud adalah suatu perubahan horizontal bukan suatu kenaikan atau penurunan. Pemindahan dimaksudkan untuk menempatkan seseorang pada jabatan yang lebih sesuai dengan keinginan dan kemampuan dengan harapan pada jabatan baru tersebut seseorang akan lebih berkembang. Promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Dan secara teknis promosi adalah suatu perpindahan didalam suatu organisasi dari suatu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan baik peningkatan upah ataupun status.

Pelaksanaan pengembangan karir dapat berupa promosi ataupun mutasi, promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility pegawai ke jabatan yang lebih tinggi didalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya besar. Sedangkan mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat atupun pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/ demosi) didalam satu organisasi.

“Menurut Siswanto (2003:200) pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah, dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan. Sedangkan Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.”

Maka disintesiskan pendidikan dan pelatihan adalah proses memberi bantuan kepada pegawai agar memiliki efektivitas dalm pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Menurut Wursanto (1989:60), ada berbagai manfaat pendidikan pelatihan pegawai, yaitu : 1) Pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai, 2) pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai, 3) dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat,efisien dan melaksanakan tugas dengan baik, 4)dengan pendidikan dan pelatihan berarti pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri.

Menurut Siagian (2003:185-186) bahwa ada langkah-langkah atau tahap-tahap yang perlu ditempuh dalam pelatihan. Langkah-langkah tersebut, yaitu : (a) Penentuan kebutuhan; (b) Penentuan sasaran; (c) Penetapan isi program; (d) Identifikasi Prinsipprinsip belajar; (e) Pelaksanaan Program; (f) Penilaian pelaksanaan program. Menurut Notoatmodjo (2009:19), Perangkat lunak dalam proses pendidikan dan pelatihan ini mencakup kurikulum, organisasi pendidikan dan pelatihan, peraturanperaturan, metode belajar mengajar, dan tenaga pengarjar atau pendidik. Sedangkan perangkat keras yang juga besar pengaruhnya terhadap proses ialah fasilitas-fasilitas, yang mencakup : gedung, perpustakaan (buku-buku referensi), alat bantu pendidikan dan sebagainya. Adapun kurikulum itu merupakan faktor tersendiri yang sangat besar pengaruhnya terhadap proses pendidikan dan pelatihan. Didalam manajemen sumber daya (4M / dimaksukkan dalam input, sehingga hanya ada 3 unsur, yakni input,proses dan ouput).

Mondy dalam Prabu (2008:243) ”Pengembangan karier adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan”. Pengertian pengembangan karier menurut Edwin B. Flippo (2000:243) dapat diartikan sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang. Dapat diambil kesimpulan bahwa Pengembangan Karier adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karier dalam rangka meningkatkan pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik.

**BAB V. PENUTUP**

* 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil analisis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) berada pada skala baik, artinya bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) sudah sesuai dengan program. Pelaksanaan pengembangan karir berada pada skala baik, artinya bahwa pengembangan karir telah dilaksanakan dengan baik.
2. Variabel Pendidikan dan Pelatihan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel pengembangan karir pegawai, sehingga hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan Pendidikan dan Pelatihan terhadap pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir
   1. **Saran-Saran**

Berdasarkan deskripsi variabel pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan dari hasil penelitian ini, maka disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Diupayakan agar Pendidikan dan Pelatihan lebih ditingkatkan untuk peningkatan pengembangan karir pegawai agar tujuan organisasi tercapai dengan baik. Hal ini dapat dilakukan melalui penerapan Pendidikan dan Pelatihan. Selain itu instansi harus mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya.
2. Untuk lebih meningkatkan pengembangan karir pegawai, sebaiknya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melakukan pengembangan diri dalam bentuk peningkatan kompetensi baik dari dalam diri maupun dukungan melalui instansi guna meningkatkan kemampuan pegawai baik lingkup administrasi maupun pelaksanaan teknis.
3. Hasil, aspek kelemahan dan kelebihan dari penelitian ini hendaknya dijadikan tolak ukur dan pelengkap pengetahuan (*basic of reference*), dalam merumuskan penelitian dalam bidang yang sama, sekaligus menyempurnakannya. Hasil penelitian ini bisa jadikan tambahan informasi atau pengetahuan (*stock of knowledge*), sekaligus bisa dijadikan dasar dalam merumuskan berbagai tindakan atau perlakuan terhadap pemberdayaan pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

Asnawi, Tetty (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Hak Cipta, Citra Books Indonesia

As’ad, Mohammad, (2017), Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri, Edisi IV Yogyakarta : Liberty

Arikunto, (2018), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta : Rhineka Cipta

Barthos, Basir, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Makro, Bumi Aksara, Jakarta

Dessler, Gary, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9, Jilid 1, Gramedia Jakarta

Hasbullah, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bima Angkasa.

Hasibuan, Melayu S.P, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta

Handokot. Hani, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta

Heidjrachman, (2016), Manajemen Personalia, Penerbit BPFE, Cetakan Ke-2. Yogyakarta.

Istijanto, (2018), Aplikasi Riset, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Kuncoro, Mudrajad, (2007), Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi, Yogyakarta : UPP STIM YKPN.

Manulang. M (2015), Ilmu Pengantar Ekonomi, Bumi Aksara, Jakarta

Martoyo, Susilo (2015), Manajemen Kekaryawanan di Indonesia. CV. Haji Masagung, Jakarta

Maslow, Abraham (2016), Ilmu Pengantar Ekonomi, Rosda, Bandung

Mangkuprawira, Sjafri, (2018), Manajemen SDM Stategik, PT. Ghalia, Indonesia Jakarta

Mangkunegara, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Rosda, Bandung

Moekijat, (2002), Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja, Bandung : Pionir Jaya

Muda, (2017), Dasar-Dasar Manajemen Personalia, Penerbit BPFE, Yogyakarta

Nasution,(2015), Manajemen Mutu Terpadu, Ghalia Indonesia, Bogor

Notoatmodjo, Soekidjo, (2017), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta

Panggabean, Mutiara, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor: Ghalia Indonesia

Siagian, P. Sondang, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

Simamora (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta

Sumelson, A. Paul (2017), Ilmu Pengantar Ekonomi, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Subekhi, Ahmad, Jauhar, Mohammad, (2017), Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Prestasi Pustaka Jakarta

Sugiyono, (2011), Meteode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Afabeta

Sukirno, (2018), Teori Ilmu Ekonomi , Erlangga, Jakarta

Veitrizal (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta