

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN SARANA PRASARANA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR YANG BERDAMPAK PADA LOYALITAS PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SEMARANG TIMUR

Rendra Wahyu Setiawan¹⁾, Maria Magdalena Minarsih²⁾, Muh Mukeri Warso³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRACTION

Semarang Timur sub-district is one of the districts whose population is quite large. With a population that is most certainly have an impact on services provided by employees of district. Good service is certainly supported by the performance of employees. Employee performance can be enhanced when supported with extensive education, training who ever lived and infrastructure owned establishments. If the variable is having problems, then the employee career development will be hampered. Based on this background peulis taking the title: EFFECT OF EDUCATION AND TRAINING INFRASTRUCTURE FACILITIES ON CAREER DEVELOPMENT EMPLOYEE LOYALTY CONSEQUENTIAL SEMARANG EAST DISTRICT OFFICE. Sampling a total of 74 employees in the District of Semarang

East. The results of this study are:

1. Based on the test results "t" of each independent variable (Education (3.152), training (2,557) and infrastructure (2,506) note that "t" count> "t" table (1.99), then Ho is rejected and Ha accepted which means individually there are positive and significant influence between independent variables (education, training and infrastructure) to the dependent variable (career development (11.519) on employee loyalty research hypothesis is accepted.

2. Based on calculations using the tools of statistical program SPSS 17.0 for Windows can be explained that the coefficient of determination (R^2) amounted to 0,765, or 76.5%. This means that the independent variable (education, training and infrastructure) together - together affect the dependent variable (career development) amounted to 76.5%. While the rest of 23.5%. Influenced by other factors not in this study.

3. The value of the coefficient of determination (R^2) is approximately 0.643 or 64.3%. This means that the independent variable (career development) affect the dependent variable (loyalty) of 64.3%. While the remaining 35.7%. Influenced by other factors not in this study.

Keywords: education, training, infrastructure, career development, loyalty

ABSTRAKSI

Kecamatan Semarang Timur merupakan salah satu kecamatan yang jumlah penduduknya cukup besar. Dengan jumlah penduduk yang besar tentu berdampak pada pelayanan yang diberikan pegawai kecamatan. Pelayanan yang baik tentu didukung dengan kinerja dari pegawainya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila didukung dengan pendidikan yang tinggi, pelatihan yang pernah dijalani serta sarana prasarana yang dimiliki instansi. Apabila variabel tersebut mengalami permasalahan maka pengembangan karir pegawai akan terhambat. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis mengambil judul :

PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN SARANA PRASARANA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR YANG BERDAMPAK PADA LOYALITAS PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SEMARANG TIMUR. Pengambilan sampel sebanyak 74 pegawai di Kecamatan Semarang Timur. Hasil dari penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil uji “ t “ dari masing-masing variabel independen (pendidikan (3,152), pelatihan (2,557) dan sarana prasarana (2,506) diketahui bahwa “t” hitung >“t” tabel (1,99) , maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara individual ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen (pendidikan, pelatihan dan sarana prasarana) terhadap variabel dependen (pengembangan karir (11,519) terhadap loyalitas pegawai hipotesis penelitian diterima.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu program statistik *SPSS 17.0 for windows* dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,765 atau 76,5 %. Hal ini berarti bahwa independen variabel (pendidikan, pelatihan dan sarana prasarana) secara bersama – sama mempengaruhi dependen variabel (pengembangan karir pegawai) sebesar 76,5 %. Sedangkan sisanya sebesar 23,5%. Dipengaruhi faktor lain yang tidak ada di penelitian ini.
3. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,643 atau 64,3 %. Hal ini berarti bahwa independen variabel (pengembangan karir) mempengaruhi dependen variabel (loyalitas) sebesar 64,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 35,7%. Dipengaruhi faktor lain yang tidak ada di penelitian ini.

Kata kunci : pendidikan, pelatihan, sarana prasarana, pengembangan karir, loyalitas

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu cara untuk mencapai jenjang karir dalam suatu perusahaan / instansi, dengan pendidikan yang tinggi diharapkan jenjang karir akan meningkat. Di samping pendidikan, pelatihan juga diperlukan dalam peningkatan jenjang karir. Hal ini juga yang terjadi di kantor Kecamatan Semarang Timur. Permasalahan yang terjadi adalah pelatihan yang diadakan di kantor Kecamatan Semarang Timur belum maksimal sehingga mempengaruhi jenjang karir pegawai yang bekerja di Kecamatan Semarang Timur. Di samping pelatihan yang kurang, sarana dan prasarana yang tersedia juga kurang.

1.2 perumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi di Kecamatan Semarang Timur adalah kurangnya pelatihan yang diadakan oleh instansi sehingga terhambatnya jenjang karir pegawainya. Di samping pelatihan yang kurang, sarana dan prasarana yang tersedia juga terbatas. Terhambatnya jenjang karir mempengaruhi loyalitas pegawainya.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pengertian pendidikan dan pelatihan Nitisemito (2008: 89) :” Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan

mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan bagi karyawannya, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.” Sedangkan menurut Ranupandojo dan Suad Husnan (2007 :77) yaitu:” Suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan- persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan”

2.2 Pengertian Sarana dan Prasarana

Moenir (2010 : 119) mengemukakan bahwa sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama / pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja

2.3 Pengertian pengembangan karir

Pengertian Karir adalah perbaikan dan persiapan yang dilakukan seseorang atau pegawai didalam meningkatkan kemampuan, baik secara langsung maupun melalui pelatihan, demi terciptanya keinginan seseorang atau perusahaan.

2.4 Pengertian Loyalitas

Menurut Tommy et.al(2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa

kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian.

2.5 Hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap jenjang karir

H1 : ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap jenjang karir

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap jenjang karir

H1 : ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap jenjang karir

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara sarana prasarana terhadap jenjang karir

H1 : ada pengaruh yang signifikan antara sarana prasarana terhadap jenjang karir

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara jenjang karir terhadap loyalitas
H1 : ada pengaruh yang signifikan antara jenjang karir terhadap

Variabel independent : Pendidikan, pelatihan, Sarana prasarana
Variabel Intervening : Pengembangan Karir

Variabel Dependen : Loyalitas

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data primer : kuesioner

Data sekunder : buku, pustaka, dokumen

3.3 Metode pengumpulan data

3.4 Teknik Analisa Data

1. Regresi linear berganda
2. Uji instrumen : uji validitas dan reliabilitas
3. Uji asumsi klasik : uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinaeritas
4. Uji hipotesis : uji t tabel , uji F tabel
5. Uji determinasi

III. METODOLOGI

A. PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian

IV. PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Indikator Variabel dengan $r_{hit} > r_{tabel}$ Indikatornya < Pendidikan (X 1) - X1-1 .625 > 0,229 Y1-5 .624 > 0,229 Loyalitas karyawan (Y) Y2-1 > 0,229 .627 Y2-2 > 0,229 .618 Y2-3 > 0,229 .568 Y2-4 > 0,229 .376 Y2-5 > 0,229 .556

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,229) sehingga keseluruhan indikator valid.

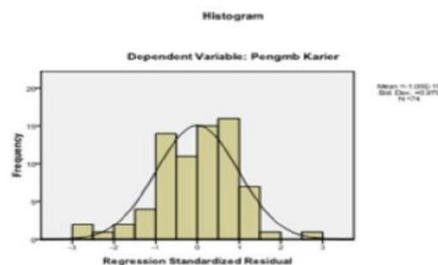
Uji reliabilitas

Variabel	Koefisien	>	tabel	Ket
Pendidikan(X1)	.866	>	0,60	Reliabe
Pelatihan(X2)	.814	>	0,60	Reliabe
Sarana prasarana(X3)	.828	>	0,60	Reliabe
Pengembangan (Y1)	.833	>	0,60	Reliabe
Loyalitas(Y2)	.776	>	0,60	Reliabe

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien alpha variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Saran Prasaran. (X3) , Pengembangan Karir (Y1) dan Loyalitas (Y2) diatas 0,60 sehingga keseluruhan variabel benar-benar reliable.

4.3 uji asumsi klasik

a.uji normalitas



Berdasarkan output SPSS diatas, terlihat bahwa bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna, tidak condong ke kiri maupun ke kanan, namun cenderung di tengah dan berbentuk seperti lonceng. Kurva variable pendidikan, pelatihan dan sarana prasarana telah memenuhi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.92	1.402		2.08	0.04
Pendidikan	0.29	0.098	0.323	3	0
Pelatihan	0.28	0.108	0.276	2.56	0.01
Sarana Prasarana	0.27	0.109	0.288	2.51	0.02

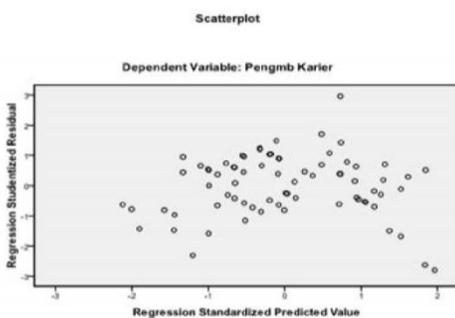
asumsi normalitas

b.Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0.47	2.129
0.467	2.139
0.413	2.422

Variance Inflation Factor diperoleh variabel pendidikan, pelatihan dan sarana prasarana memiliki nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10.Hal ini berarti bahwa model regresi terbebas dan rmasalah multikolinieritas.

c. uji heterokedastisitas



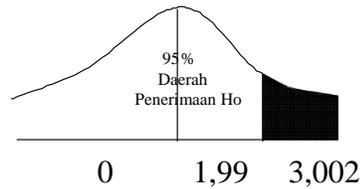
Tidak terdapat pola khusus pada titiktitik dalam grafik. Semua titiktitik menyebar secara acak baik di atas nol maupun di bawah nol. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas dalam persamaan.

4.4 analisa regresi berganda Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Sarana pasarana Terhadap Pengembangan Karir

Coefficients^a. Dependent Variable: Pengembangan Karir $Y = 2,922 + 0.293 X_1 + 0.275 X_2 + 0,274 X_3 + e$

Nilai konstanta sebesar 2.922, jika pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Sarana Prasarana (X_3) sama dengan 0 (nol) maka pengembangan karir (Y) tetap meningkat.Apabila variabel X_1 (pendidikan) dianggap konstan maka 1 satuan variabel lingkungan kerja, kepemimpinan kerja menaikkan pengembangan karir sebesar 0.293. Apabila variabel X_2 (pelatihan) dianggap konstan maka 1 satuan variabel pelatihan menaikkan pengembangan karir sebesar 0 .275. Apabila variabel X_3 (sarana prasarana) dianggap konstan maka 1 satuan variabel sarana prasarana akan menaikkan pengembangan karir pegawai sebesar 0.274

4.6 Uji t / parsial



Koefisien regresi parsial antara pendidikan (X_1) terhadap pengembangan karir. Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_1$ (3,002) > t_{tabel} (1,99), maka H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulan variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Koefisien regresi parsial antara pelatihan (X_2) terhadap pengembangan karir. Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_2$ (2,557) > t_{tabel} (1,99), maka H_0 diterima dan H_a ditolak kesimpulan variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Koefisien regresi parsial sarana dan prasarana (X_3) terhadap pengembangan karir pegawai. Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_3$ 2,506 > t_{tabel} (1,99), maka H_0 diterima dan H_a ditolak kesimpulan variabel sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai

- 1) Koefisien regresi parsial pengembangan karir (I) terhadap loyalitas pegawai. Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} I$ (11,519) > t_{tabel} (1,99), maka H_0 diterima dan H_a ditolak kesimpulan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

A. Kesimpulan :

Berdasarkan hasil uji “ t “ dari masing-masing variabel independen (pendidikan, pelatihan dan sarana prasarana) diketahui bahwa “t” hitung untuk variabel pendidikan, pelatihan dan sarana prasarana > “t” tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara individual ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen (pendidikan, pelatihan dan sarana prasarana) terhadap variabel dependen

(pengembangan karir pegawai) dan serta pengembangan karir pegawai terhadap loyalitas pegawai hipotesis penelitian diterima.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan (sig. = 0,000) terhadap pengembangan karir pegawai, sehingga hipotesis 1 (H_1) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik/tinggi pendidikan akan dapat meningkatkan pengembangan karir pegawai.

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan (sig. = 0,000) terhadap pengembangan karir pegawai, sehingga hipotesis 2 (H_2) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa meningkatnya pelatihan akan dapat meningkatkan pengembangan karir pegawai.

Sarana dan prasarana berpengaruh positif dan

signifikan (sig. = 0,001) terhadap pengembangan karir , sehingga hipotesis 3 (H 3) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa meningkatnya sarana prasana akan dapat meningkatkan pengembangan karir

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan (sig. = 0.000) . terhadap loyalitas pegawai , sehingga hipotesis 4 (H4) terbukti

4.7 Uji F /Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	447.759	3	149.253	37.782	.000 ^a
	Residual	276.524	70	3.950		
	Total	724.284	73			

a. Predictors: (Constant), Sarana&Prasarana, Pendidikan, Pelatihan

(signifikan), sehingga model ini layak digunakan.

b. Dependent Variable: Pengmb Karier

Nilai F hitung = 37.782 > F tabel = 2,74 ($df_1 = k = 3$ dan $df_3 = n - k - 1 = 74 - 3 - 1 = 70$, $\alpha = 0.05$), dengan angka signifikansi = 0,000 < $\alpha = 0,05$

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	382.372	1	382.372	132.692	.000 ^a
	Residual	207.479	72	2.882		
	Total	589.851	73			

a. Predictors: (Constant), Pengmb Karier

(signifikan), sehingga model ini layak digunakan.

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

4.8 koefisien determinasi

nilai F hitung = 132.692 > F tabel = 2,74 ($df_1 = k = 1$ dan $df_3 = n - k - 1 = 74 - 1 - 1 = 72$, $\alpha = 0.05$), dengan angka signifikansi = 0,000 < $\alpha = 0,05$

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh independen variabel (pendidikan, pelatihan dan sarana

prasarana) terhadap dependen variabel (pengembangan karir)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.882 ^a	.778	.765	1.37901	2.067

- a. Predictors: (Constant), Pengmb Karier, Pelatihan, Pendidikan, Sarana&Prasarana
- b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh independen variabel (pendidikan, pelatihan dan sarana prasarana) terhadap dependen variabel (pengembangan karir)

Nilai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,765 atau 76,5 %. Hal ini berarti bahwa independen variabel (pendidikan, pelatihan dan sarana prasarana) secara bersama – sama mempengaruhi dependen variabel (pengembangan karir pegawai) sebesar 76,5 %. Sedangkan sisanya sebesar 23,5%. Dipengaruhi faktor lain yang tidak ada di penelitian ini.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 ^a	.648	.643	1.69754	1.779

- a. Predictors: (Constant), Pengmb Karier
- b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

ini berarti bahwa independen variabel (pengembangan karir) mempengaruhi dependen variabel (loyalitas) sebesar 64,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 35,7%. Dipengaruhi faktor lain yang tidak ada di penelitian ini.

nilai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,643 atau 64,3 %. Hal

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh independen variabel (pengembangan karir) terhadap dependen variabel (loyalitas)

V. PENUTUP

Berdasarkan hasil uji “ t “ dari masing-masing variabel independen (pendidikan (3.002), pelatihan (2,557) dan sarana prasarana (2,506)) diketahui bahwa “t” hitung untuk variabel pendidikan, pelatihan dan sarana prasarana >“t” tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara individual ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen (pendidikan, pelatihan dan sarana prasarana) terhadap variabel dependen (pengembangan karir pegawai dengan t hitung sebesar 11.519) dan serta pengembangan karir pegawai terhadap loyalitas pegawai hipotesis penelitian diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu program statistik *SPSS 17.0 for windows* dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,765 atau 76,5 %. Hal ini berarti bahwa Independen variabel (pendidikan, pelatihan dan sarana prasarana) secara bersama – sama mempengaruhi dependen variabel (pengembangan karir pegawai) sebesar 76,5 %. Sedangkan sisanya sebesar 23,5%. Dipengaruhi faktor lain yang tidak ada di penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu program statistik *SPSS 17.0 for windows* dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,643 atau 64,3 %. Hal ini berarti bahwa independen variabel (pengembangan karir) mempengaruhi dependen variabel (loyalitas) sebesar 64,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 35,7%. Dipengaruhi faktor lain yang tidak ada di penelitian ini.

5.2 Saran

1. Pendidikan sangat mempengaruhi dalam pengembangan karir, sehingga diharapkan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk menempuh pendidikan lebih tinggi, sehingga karir karyawan dapat meningkat.
2. Sarana dan prasaran yang dimiliki perusahaan saat ini hendaknya dapat ditambah sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal

5.3 Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini relatif masih sedikit, diharapkan penelitian mendatang jumlah sampel dapat lebih banyak dengan variabel yang lebih bervariasi
2. Penelitian ini jauh dari sempurna baik variabel, lokasi maupun hasilnya, sehingga diharapkan penelitian mendatang akan jauh lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto.2011.Jenis dan Sumber Data
Jakarta
- Sarana dan Prasarana.Yogyakarta: ANDI
- Nitisemito.2008.Pendidikan dan
Pelatihan.Bandung: Rineka Cipta
- Ruslan.2008. Metodologi penelitian
Sensus.Yogyakarta: Gramedia
- Gujarati.2003. Metode Analisis.
Bandung:Rosdakarya
- Ghozali.2003. Program SPSS. UNDIP
Semarang
- Robbins.2003 .
Loyalitas. Jakarta
- Sekaran.2003. Metodologi Riset.
Yogyakarta: ANDI.
- Suad Husnan.2007. Pendidikan dan
Pelatihan. Bandung: Rineka Cipta
- Azwar,saifuddin.1997.reliabilitas dan
validitas.Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Hasibuan.2011.Kesetian Kerja
Bandung: Rosdakarya
- Warno.2011 .Sumber Daya
Manusia.YogyakartaMoenir.2010.
- Baswir,Revrisond.2005.publik
pemerintahan
Indonesia,Yogyakarta:BPFE
- Branon,Julia.2005.metode kualitatif
kuantitatif,Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Soekidjo Noto
- Atmojo.1992.manajemen sumber daya
manusia,Jakarta:Rineka Cipta
- Sukardi.2003.Pendidikan,Yogyakarta:PT
Bumi Aksara
- DwiSiswoyo.2007.ilmu
pendidikan,Yogyakarta:Un press
- A.W.Wijaya.1990.Administrasi
kepegawaian,Jakarta
- Sondang P.Siagian.1990.manajemensdm
Jakarta Bumi Aksara.