

**PENGARUH DIKLAT DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN
KARIR DI KANTOR BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
KABUPATEN LABUHANBATU**

Oleh :

Bayu Eko Broto
Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Labuhanbatu
Email : mail.to.bayueb@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh diklat terhadap pengembangan karir di kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Labuhanbatu, untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap pengembangan karir di kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Labuhanbatu, untuk mengetahui pengaruh diklat dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap pengembangan karir di kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Labuhanbatu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir di kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Labuhanbatu, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir di kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Labuhanbatu. Hasil regresi berganda yaitu $Y = 0,143 + 0,179X_1 + 0,806X_2$.

Kata kunci : Diklat, Fasilitas kerja, Pengembangan Karir

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*), yaitu pemerintahan yang taat hukum, transparan, akuntabel, dan partisipatif agar mampu menjawab perubahan yang terjadi pada lokal, nasional, regional maupun global, diperlukan penyempurnaan sistem penyelenggaraan pemerintahan yang didukung oleh aparatur yang profesional. Betapapun sempurna aspek teknologi

dan ekonomi, jika tanpa aspek SDM maka kegiatan organisasi serta tujuannya tidak mungkin dapat tercapai. SDM merupakan sumber daya yang hidup, yang mempunyai pikiran dan akal sehat serta mempunyai sikap dan cara berpikir pula. Hal ini merupakan persoalan yang sangat rumit bagi instansi pemerintah. Oleh karena itu instansi pemerintah harus memberikan perhatian yang khusus dalam mengelola sumber daya ini. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perusahaan membutuhkan manajemen yang bisa mengatur Sumber Daya Manusia dengan cermat.

Dalam banyak hal kunci untuk memenangkan komitmen keberhasilan, instansi pemerintah menawarkan kepada pegawai-pegawainya suatu kesempatan untuk berkarir, memiliki dan mengisi sebuah karier yang berhasil. Salah satu caranya yaitu dengan pengembangan karier. Dalam masalah pengembangan karier, anggota organisasi atau pegawai kurang mengetahui ketentuan, persyaratan, jenjang maupun arah karier dalam organisasi. Dalam hal seperti itu memang sangat mutlak adanya informasi-informasi atau penjelasan yang lengkap tentang perencanaan karier tersebut bagi para anggota yang bersangkutan. Bahkan kadang-kadang mereka tidak ambil pusing masalah karier, karena anggapan bahwa pihak manajemen atau pimpinan tentunya telah memikirkan dan menentukan kebijaksanaannya. Disinilah setiap organisasi yang bersangkutan harus berperan aktif untuk melaksanakan pemberian informasi-informasi tersebut, dan bimbingan-bimbingan atau konseling pada mereka yang membutuhkan.

Setelah berbagai informasi dan bimbingan diberikan, penetapan karier seseorang merupakan langkah awal untuk jenjang karier seseorang. Disinilah saat perlunya mulai dipikirkan oleh mereka tentang pengembangan dirinya masing-masing, sesuai kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Dalam hal ini saja membantu pengembangan diri pegawai atau anggota organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seseorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karier. Pengembangan karier dalam suatu instansi pemerintah sangat penting, karena

dapat mengembangkan pegawai yang di promosikan, menurunkan perputaran pegawai, mendorong pertumbuhan, dll.

Berdasarkan observasi di lapangan, pengembangan karir di kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Labuhanbatu masih rendah. Sumber informasi yang peneliti terima hal tersebut diakibatkan masih ada pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut tidak selesai tepat waktu. Selain itu juga kurang ada pelatihan untuk mendukung karir pegawai dan fasilitas yang belum memadai.

Faktor-faktor yang dapat memperbaiki pengembangan karir antara lain: kerja sama kelompok, metode-metode, mekanisme, pemberian insentif, dan pelatihan dan pendidikan. Dari beberapa faktor di atas dan dari hasil observasi yang dilaksanakan penulis, diklat dan Fasilitas kerja masih kurang terlaksana di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Labuhanbatu.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) dapat meningkatkan pengembangan karir seorang pegawai, baik dalam penanganan pekerjaan yang ada pada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai dengan bidang tugas yang di emban dalam organisasi. Disamping itu, harus dibekali dengan pengalaman, yang memiliki peranan besar dalam menyelesaikan masalah maupun kendala yang dialami pegawai dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. (Pormadi Simbolon, 2008.).

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No.31 tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, Maka salah satu upaya untuk mewujudkan aparatur yang profesional dapat dilaksanakan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Kegiatan Diklat merupakan proses peningkatan kompetensi aparatur agar mampu menghasilkan produktivitas yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan capak dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengembangan pegawai juga sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam gerakannya ke masa depan.

Namun masih terdapat berbagai masalah dalam Diklat Prajabatan, khususnya pada penyelenggaraan diklat Prajabatan, masalah utama yang ditemukan dari aspek karakteristik peserta adalah, bahwa keikutsertaan peserta Diklat Prajabatan secara umum belum disadari oleh keinginan yang mendalam untuk meningkatkan kompetensi dan kurangnya motivasi peserta dalam mengikuti proses pembelajaran. Alasan untuk memenuhi persyaratan formalitas pengangkatan sebagai PNS masih sering terungkap dalam percakapan pegawai sehari-hari. Aktivitas belajar lebih bersifat formalitas sehingga partisipasi belajar dan ketaatan terhadap

tata tertib peserta diklat tidak mencapai tingkat kesadaran yang optimal..

Berdasarkan observasi sementara, beberapa permasalahan lain yaitu dari komponen sarana yang tampak antara lain fasilitas-fasilitas kerja yang belum memadai, baik itu sarana maupun prasarana. Sarana dan prasarana yang digunakan pada saat kegiatan Diklat berlangsung masih jauh dari kriteria, seperti yang telah dijelaskan oleh Peraturan Kepala Lembaga administrasi Negara No.4 Tahun 2007. Sehingga kegiatan Diklat berjalan kurang efektif.

Ketidaktersedianya fasilitas yang memadai inimenimbulkan hal – hal yang tidakdiinginkan dan dapat merugikan lembaga yang bersangkutan. Misalnya :adanya aksi mogok kerja, kemangkirkaryawan meningkat, turunnya produktivitas kerja pegawai, dan lain – lain,yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas lembaga itu sendiri.Maka, para pimpinan sebaiknya mengertiapa yang dibutuhkan para pegawai nyadan mengetahui keinginan – keinginanapa yang membuat pegawai puas danmeningkatkan produktivitasnya.

Dengan fasilitas berarti parabawahan mendapat perhatian dariatasannya sehingga mendorong merekabergairah bekerja. Bukan hanya itu fasilitas yang diberikan kepada pegawaijuga berguna untuk mencapai standarkehidupan yang lebih layak. Fasilitas yangdiberikan bukan hanya bersifat material,tetapi yang bersifat seni material misalnyatunjangan-tunjangan di samping gajipokok (upah) seperti tunjangan liburandan tunjangan pensiun.

Diklat dan fasilitas merupakan faktor penting dalam meningkatkan pengembangan karir seseorang. Fasilitas kerja merupakan syarat utama dalam produktivitas. Fasilitas memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Sedangkan Diklat adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Untuk itulah upaya yang dapat dilakukan pemerintah sebagai pendorong peningkatan pengembangan karir pegawai dengan memberikan diklat dan fasilitas yang memadai.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka pada intinya penyelenggaraan Diklat di Kabupaten Labuhanbatu masih belum optimal, karena masih perlu dilakukan perbaikan-perbaikan, karena bagaimanapun juga Pelatihan (Diklat) sangat berpengaruh terhadap pengembangan karir. Oleh karena itu penulis ingin melakukan penelitian untuk melihat seberapa besar pengaruh Diklat dan Fasilitas kerja terhadap pengembangan karir di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Labuhanbatu.

TINJAUAN PUSTAKA

Diklat

Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah suatu proses kegiatan dari suatu perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap dan perilaku, ketrampilan dan pengetahuan serta kecerdasan sumber daya manusia sesuai dengan keinginan dari

perusahaan yang bersangkutan (Gorda, 2007).

Diklat adalah proses kegiatan perusahaan untuk memperbaiki penguasaan karyawan terhadap berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin serta untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian (Handoko, 2007).

Diklat adalah program yang bertujuan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja pegawai untuk kebutuhan sekarang, serta peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang (Umar, 2009).

Menurut Hasibuan (2008) tujuan diklat pada hakikatnya menyangkut hal-hal berikut :

- a) Produktivitas kerja
Dengan diklat, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan semakin baik.
- b) Efisiensi
Diklat bertujuan meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang maka biaya produksi relatif kecil.
- c) Kerusakan
Diklat bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

- d) Kecelakaan
 Diklat bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaankaryawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yangdikeluarkan perusahaan berkurang.
- e) PelayananDiklat bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebihbaik kepada konsumen.
- e) Kepuasan
 Dengan diklat, kepuasan kerja karyawan akan lebih baikkarena keahlian dan keterampilannya sesuai denganpekerjaan sehingga mereka antusias untuk menyelesaikanpekerjaannya dengan baik.
- f) Karier
 Dengan diklat, kesempatan untuk meningkatkan karierkaryawan semakin besar karena keahlian, keterampilan danprestasi kerjanya lebih baik.
- g) Konseptual
 Dengan diklat, manajer semakin cakap dan cepat dalammengambil keputusan yang lebih baik.
- h) Kepemimpinan
 Dengan diklat, kepemimpinan akan lebih baik, *humanrelation* lebih luwes, motivasi lebih terarah sehinggapembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakinharmonis.
- i) Balas jasa
 Dengan diklat, balas jasa karyawan akan meningkat karenaprestasi kerja mereka semakin baik.
- j) Konsumen
 Diklat bagi karyawan akan memberikan manfaat yang baikbagi konsumen karena mereka akan memperoleh barangatau pelayanan yang lebih bermutu.
- Manfaat program diklat dapat dirasakan olehorganisasi, individu dan bagian kepegawaian. Menurut Sirait (2008) manfaat diklat adalah :
- a) Bagi organisasi :
- (1) Memperbaiki pengetahuan tentang jabatan danketerampilan.
 - (2) Memperbaiki moral kerja.
 - (3) Mengenali tujuan organisasi.
 - (4) Membuat citra terhadap organisasi lebih baik.
 - (5) Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan.
 - (6) Membantu karyawan untuk bisa menyesuaikan diridengan perubahan-perubahan.
 - (7) Membantu menangani konflik sehingga mencegah stresdan tensi tinggi.
 - (8) Membantu meningkatkan produktivitas dan kualitaskerja.
- b) Bagi individu :
- (1) Membantu individu untuk dapat membuat keputusan dan pemecahan masalah secara lebih baik lagi.
 - (2) Internalisasi dan operasionalisasi motivasi kerja, prestasi, tanggung jawab dan kemajuan.
 - (3) Mempertinggi rasa percaya diri dan pengembangandiri.
 - (4) Membantu untuk mengurangi rasa takut menghadapitugas-tugas baru.
- c) Bagi bagian kepegawaian :
- (1) Memperbaiki komunikasi antar kelompok denganindividu.

- (2) Lebih mengerti kebijakan organisasi, aturan-aturan, dan sebagainya.
- (3) Membangun rasa keterdekatan dalam kelompok.
- (4) Menciptakan organisasi sebagai tempat yang baik untuk bekerja dan hidup didalamnya.
- (5) Faktor-Faktor Pendorong Diklat

Fasilitas

Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan pemerintah terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai. (Koyong, 2011)

Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerjanya dengan baik. Menurut Moekijat (2006) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Selanjutnya menurut Buchari (2007) fasilitas adalah penyediaan perlengkapan – perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya, sehingga kebutuhan – kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Ditambahkan oleh Bary (2006) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Menurut Heijdarhman Ranu Pandjojo dan Saud Husnan

(2006), “pelayanan yang bersifat memberikan fasilitas adalah kegiatan yang secara normal perlu diurus oleh para karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya”. Sementara itu menurut Tjiptono (2006) fasilitas adalah sumber dayafisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen.

Fasilitas kerja pada setiap perusahaan berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usaha dan besarkecilnya perusahaan tersebut. Menurut Alex S. Nitisemito (2008) jenis – jenis fasilitas yang menyenangkan dapat ditafsirkan secara luas antara lain tempat rekreasi kafetaria, tempat olahraga, balai pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, pendidikan untuk anak dan sebagainya.

Indikator fasilitas menurut Faisal (2005) adalah:

1. Sesuai dengan kebutuhan,
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja,
3. Mudah dalam penggunaan,
4. Mempercepat proses kerja,
5. Penempatan ditata dengan benar.

Pengembangan Karir

Menurut Simamora (2009:188) proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Disamping itu adanya manajemen karir dari organisasi untuk mengarahkan dan mengontrol jalur-jalur karir karyawan. Karena hal ini ada hubungannya dengan pengembangan pegawai, fungsi perencanaan karir menentukan tujuan untuk pengembangan pegawai secara sistematis. Sehingga tujuan karir pegawai perorangan telah disetujui maka kegiatan pengembangan dapat dipilih dan disalurkan dalam suatu arah yang berarti baik bagi individu maupun bagi organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, terlihat bahwa pengembangan karir harus dilalui dengan penyusunan prasyarat yang harus dimiliki oleh seorang karyawan guna mendukung peningkatan karirnya. Prasyarat-prasyarat itu sifatnya saling mendukung, dalam arti setiap peningkatan karir seorang karyawan harus melalui beberap kriteria yang sudah ditentukan seperti prestasi, bobot tugas/pekerjaan, adanya lowongan jabatan, efisiensi dan lainnya.

Disamping itu sukses dalam pengembangankarir yang berarti pegawai mengalami kemajuan dalam bekerja adalah meningkatkan keterampilan sehingga lebih berprestasi. Seperti yang dikemukakan Moekijat, yang paling penting dalam suatu jabatan adalah:

1. Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang membuat pegawai merasa senang.
2. Kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga.
3. Kesempatan untuk mempelajari hal – hal yang baru.
4. Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan kemampuan.

Sesuai dengan asas pembinaan yang berdasarkan prestasi kerja pengembangankarir pegawai dilaksanakan melalui kenaikan pangkat dan pengangkatan dalam jabatan. Agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat bekerja dengan efisien dan efektif, sehingga tidak menimbulkan kejenuhan dalam pekerjaan maka diperlukan adanya suatu pengembangankarir yang meliputi; mutasi, promosi, demosi.

Menurut Hasibuan (2009;112), mutasi adalah satu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) dalam suatu organisasi. Prinsip mutasi adalah memutasikan karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam perusahaan. Mutasi merupakan salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi kerja. Dengan adanya mutasi diharapkan dapat memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan alat – alat kerja yang cocok bagi karyawan bersangkutan sehingga dapat bekerja secara efisien dan efektif pada jabatan itu.

Berdasarkan uraian analisis diatas yang dimaksud pengembangan karir adalah suatu pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan dan kemampuan karyawan agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi.

Program pengembangankarir yang direncanakan mengandung tiga unsur pokok : (Mokijat, 2009;145)

1. Membantu pegawai dalam menilai kebutuhan karir internnya sendiri.
2. Mengembangkan dan mengumumkan memberitahukan kesempatan-kesempatan karir yang ada dalam organisasi.
3. Menyesuaikan kebutuhan dan kemampuan pegawai dengan kesempatan -kesempatan karir.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

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

1. Wawancara (*Interview*)
Wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisisioner.
2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
Pada tahap ini, penulis berusaha untuk memperoleh berbagai informasi sebanyak-banyaknya untuk dijadikan sebagai dasar teori dan acuan untuk mengolah data dengan cara membaca, mempelajari, menelaah, dan mengkaji literatur-literatur berupa buku-buku, jurnal, makalah, maupun penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
3. Riset Internet (*Online Research*)
Pengumpulan data berasal dari situs-situs terkait untuk memperoleh

tambahan literatur, jurnal, dan data lainnya.

Jenis dan Sumber Data

Agar penelitian mendapatkan hasil yang maksimal maka jenis data yang digunakan adalah:

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan. Data diperoleh dari wawancara, observasi, dan kepustakaan.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka- angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

1. Data Primer
Data diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuisisioner. Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif berupa data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan diklat, fasilitas kerja dan produktivitas kerja.
2. Data Sekunder
Data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di perusahaan tersebut, dari hasil penelitian kepustakaan, dan dari perusahaan lainnya yang terkait. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, misalnya sejarah berdirinya, struktur

organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan Metode *Ordinary Least Square* (OLS). Hal ini digunakan untuk melihat elastistas variabel independen terhadap variabel dependen penelitian ini dengan menggunakan alat analisis untuk mengolah data adalah dengan menggunakan program SPSS versi 20.0.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengolah data. Analisis regresi berganda digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independen. Adapun rumus analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependent (produktivitas kerja)

X_1 = variabel independent (diklat)

X_2 = variabel independent (Fasilitas kerja)

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

e = Standard Error

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Besarnya persentase pengaruh semua variabel

independent terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (r^2) persamaan regresi. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi (r^2) suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependent. Sebaliknya, Semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi (r^2) suatu persamaan regresi, Semakin besar pula pengaruh semua variabel independent terhadap variabel dependent.

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2012), untuk menguji koefisien regresi secara parsial guna mengetahui apakah variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat digunakan uji t dengan rumus

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

dimana :

b = parameter estimasi dari X

sb = Standar error X

Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada α 0.05. apabila hasil perhitungan menunjukkan :

1. $H_a : b_1 = b_2 = 0$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan terdapat pengaruh antara dua variabel yang diuji.

$t_{hitung} < t_{tabel}$, signifikan $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2. $H_a : b_1 = b_2 \neq 0$ maka H_0 ditolak

dan H_a diterima

Artinya variasi variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan terdapat pengaruh antara dua variabel yang diuji.

$t_{hitung} > t_{tabel}$, signifikan $< \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Hipotesis secara Serempak (Uji F)

Uji serentak atau F-test untuk menguji apabila variabel bebas secara simulatan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan dengan variabel terikat, langkah-langkahnya sebagai berikut:

- a) Membuat formula hipotesis
 - 1) H_0 : Yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (X) secara simultan, dengan variabel terikat (Y).
 - 2) H_1 : Yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) secara simultan, dengan variabel terikat (Y).
- b) Menentukan taraf nyata (α) dan F table
 - Taraf nyata yang digunakan biasanya 5% (0,05) atau 1% (0,01)
 - Nilai F tabel memiliki derajat bebas (db), $v_1 = m - 1$; $v_2 = n - k - 1$
 $k =$ jumlah variabel bebas, $m =$ jumlah variabel, $n =$ jumlah sampel
- c) Menentukan kriteria pengujian
 - 1) H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila $F_0 \leq F_{\alpha; (v_1)(v_2)}$
 - 2) H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila $F_0 > F_{\alpha; (v_1)(v_2)}$
- d) Mencari nilai uji statistik (nilai F_0)

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

$- k - 1$)

Dimana :

$F_h = F$ -hitung

$R =$ Koefisien korelasi berganda

$n =$ Jumlah data (responden)

$k =$ Jumlah variabel.

e) Membuat kesimpulan

Menyimpulkan H_0 diterima atau ditolak

Uji Asumsi Klasik

a) Uji multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dilihat dari a) nilai *tolerance* dan lawannya b) *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0.10 atau sama dengan VIF di atas 10 (Ghozali, 2009).

b) Uji heteroskedastisitas

Apabila nilai residual tidak sama untuk semua data, maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Jika nilai residual variabel semakin besar, ketika jumlah data ditambah, maka dipastikan ada heteroskedastisitas. Analisis regresi mensyaratkan bahwa nilai residual variabel harus sama (homoskedastisitas). Gejala heteroskedastisitas dideteksi dengan analisis grafik dan melihat *scatter plot* dari *output* regresi dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya).

c) Uji normalitas

Syarat lain untuk penggunaan analisis regresi adalah bahwa data harus berdistribusi normal, yaitu seluruh sebaran data mendekati rata-rata dan membentuk kurva normal. Sebaran data akan berada dekat dengan garis regresi atau garis diagonal. Grafiknya dapat dilihat pada

grafik normal *plot* (*P-P Plot*) pada hasil SPSS. Kalau data tidak berdistribusi normal, maka kebanyakan data akan jauh dari rata-ratanya dan terdapat data-data yang ekstrim. Hal ini akan menyulitkan untuk mengadakan prediksi. Data yang berdistribusi normal akan memberikan hasil regresi yang lebih halus dan akurat (Ghozali, 2009).

Setelah diketahui model regresi berganda mendapatkan hasil prediksi yang baik atau bisa memberikan manfaat dengan benar, maka analisis data bisa dilanjutkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Inferensial

Hasil Persamaan Regresi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (diklat dan fasilitas kerja) terhadap variabel terikat (pengembangan karir). Hasil pengolahan komputer dapat diketahui persamaan koefisien regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 0,143 + 0,179 X_1 + 0,806 X_2$$

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 0,143 memberi arti bahwa apabila diklat (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) sama-sama tetap pada nilai nol, maka produktivitas (Y) yang dihasilkan bernilai 0,143.
2. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan koefisien regresi sebesar 0,179. Artinya apabila diklat naik 0,179 maka

produktivitas juga akan naik sebesar 0,179.

3. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan koefisien regresi sebesar 0,806. Artinya apabila fasilitas kerja 0,806 maka produktivitas juga akan naik sebesar 0,806.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan persentase. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan yang menunjukkan nilai $R^2 = 0,791$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa sebesar 79,10% produktivitas dipengaruhi oleh diklat dan fasilitas kerja sedangkan sisanya sebesar 20,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan data penelitian yang dikumpul baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X_1 dan X_2) yang diolah dengan bantuan program spss versi 20.0 uji signifikan simultan (uji-f) dan uji signifikan parsial (uji-t) sebagai berikut:

Uji Parsial (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji t sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung (1,848) > dari t tabel (1,688) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel diklat berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir.
2. Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung (7,641) > dari t tabel (1,688) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir.

Uji Serempak (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikans pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Nilai F hitung (119,139) > dari nilai F tabel (2,87) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan diklat dan fasilitas kerja secara simultan terhadap pengembangan karir.

Uji Asumsi Klasik

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji adanya hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai tolerance:

- a. Tolerance > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas
- b. Tolerance < 0,1 maka terjadi multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai VIF:

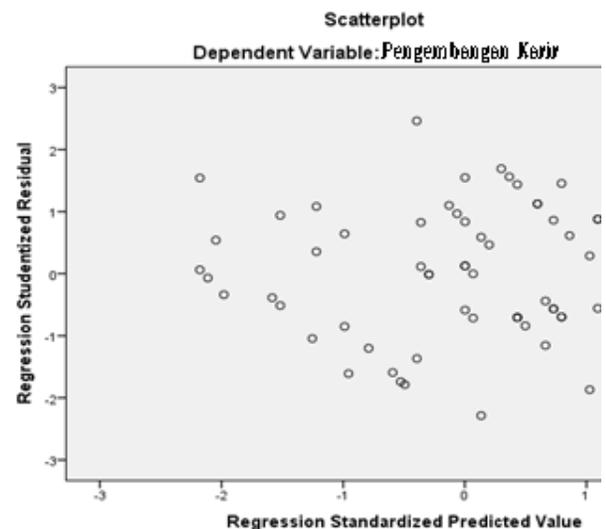
- a. VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas
- b. VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas

Dari tabel uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai tolerance diklat yaitu $0,355 > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas, fasilitas kerja yaitu $0,355 > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai VIF dari diklat yaitu $2,820 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas, nilai VIF fasilitas kerja yaitu $2,820 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik yang ada tidak membentuk suatu pola tertentu seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian koefisien diklat terhadap pengembangankarir memiliki jalur positif sebesar 0,179 yang berarti semakin banyak diklat akan meningkatkan pengembangan karir.

Hasil pengujian koefisien fasilitas kerja terhadap pengembangan karir memiliki jalur positif sebesar 0,806 yang berarti semakin baik fasilitas kerja akan meningkatkan pengembangan karir.

Variabel diklat dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir yaitu sebesar 119,139. Besarnya pengaruh diklat dan fasilitas kerja terhadap pengembangan karir sebesar 79,10%. Sementara sisanya sebesar 20,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dari persamaan regresi $Y = 0,143 + 0,179 X_1 + 0,806 X_2$ menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja lebih mempengaruhi pengembangan karir.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh diklat dan fasilitas kerja terhadap pengembangan karir, maka penulis mengambil kesimpulan :

1. Diklat berpengaruh positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,179 dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,848 dan signifikan sebesar 0,000, berarti lebih kecil dari 0,05. ($0,000 < 0,05$) terhadap pengembangan karir.

2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,806 dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,641 dan signifikan sebesar 0,000, berarti lebih kecil dari 0,05. ($0,000 < 0,05$) terhadap pengembangan karir.
3. Secara simultan diklat dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Barry, Cushway, (2006), Human Resoure Management. Jakarta. PT. Elex Media Kumputindo.
- [2] Buchari Alrad, (2007), Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung. CV. Alfabeta.
- [3] Davis, Keith dan Newstorm, J.W, 2005*Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Kesebelas, Diterjemahkan oleh Agus Dharma, Penerbit: Erlangga, Jakarta
- [4] Faisal, (2005) pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan.
(<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/pdf>)
- [5] Hasibuan, Malayu, (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- [6] Henry Simamora, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- [7] Husein Umar, (2009), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- [8] I G. N. Gorda, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit AstabrataBali, Denpasar.
- [9] Imam Ghozali, (2009), *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [10] Moekijat, (2000), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Pustaka.
- [11] Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 2006. *Manajemen Personalia*,
a. BPFE-UGM, Yogyakarta
- [12] Sinungan, Muchdarsyah, (2005). *Produktivitas*. Jakarta. Bumi Akasa
- [13] Sofyan Syafri, (2007). *Manajemen Kontemporer*. Jakarta. Edisi Pertama Grafindo Persada.
- [14] Soekidjo Notoatmodjo, (2008), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- [15] Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- [16] T. Hani Handoko, (2007), *Manajemen*, Edisi 2, Penerbit BPFE, Yogyakarta. Justine
- [17] T. Sirait, (2008), *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit Grasindo, Jakarta.
- [18] M. Siddik et al., "U-NET?: Jurnal Teknik Informatika LPPM – Universitas Al Washliyah Labuhanbatu 12 | Page U-NET?: Jurnal Teknik Informatika LPPM – Universitas Al Washliyah Labuhanbatu 13 | Page," vol. 3, no. 3, pp. 12–17, 2019.